Arbeitszeit und Leistungssteigerung bei der Deutschen Reichspost unter dem Gesichtspunkt des Achtstundentages.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der staatswissenschaftlichen Doktorwürde

der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Georg-August-Universität

zu Göttingen

vorgelegt von

Endtricht
Telegraphendirektor in Göttingen.

Göttingen
Gedruckt bei August Schönhütte & Söhnen, Grone (Kr. Göttingen)
1926

Referent: Herr Geh. Reg.-Rat Prof. Dr. Oldenberg.

Tag der mündlichen Prüfung: 21. 7. 26.

Inhaltsangabe.

		Seite
A.	Einleitende Erörterungen	1—5
B. I.	Die Entwicklung der Arbeitszeitfrage bei der Deutschen Reichspost	5—48
1)	Die Entwicklung vor dem Kriege	5—15
2)	Die Weltkriegszeit	15—17
3)	Die Entwicklung nach dem Kriege	
a)	Die 48-Stundenwoche	17—23
b)	Die 54 „	24—27
c)	Die 51 „	27—29
4)	Teilung der Dienstzeit, Nachtdienst, Sonntagsdienst	29—41
5)	Die Vorschriften des öffentlichen Rechts für Arbeiter und Angestellte	41—44
6)	Die internationalen Bestrebungen einer Regelung der Arbeitszeit in ihrer Beziehung zur D.R.P.	44—48
II.	Die Ausnutzung der Arbeitszeit bei der D.R.P. im Sinne der Leistungssteigerung	49—75
1)	Allgemeine Betrachtungen	49—54
2)	Die Begrenzung der Arbeitskräfte nach dem Verkehrszugang	54—55
3)	Die subjektive Steigerung der Arbeitsleistung	
a)	Eignungsprüfungen	55—56
b)	Ausbildung und Unterricht	56—57
c)	Vorgesetztentum, Beförderungen, Orden usw.	57—58
d)	Geldliche Zulagen für Mehrleistungen, Stücklohn, Gedinge	58—65
e)	Physische Arbeitsanregung	65—66
4)	Die ökonomische Ausgestaltung sowie die Mechanisierung der Arbeitsvorgänge	66—70
5)	Überblick über die neueren Leistungen der D.R.P.	71—75
III.	Die Folgerungen für das Achtstundentagsproblem	75—80
C.	Literaturnachweis.	

Wohl in keiner staatlichen Verwaltung und noch weniger in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen ergibt sich ein so vielseitiges und wechselvolles Bild von Arbeitsleistungen wie bei der Deutschen Reichspost.

Es lassen sich drei große Gruppen von Arbeitsgebieten unterscheiden:

1. der Postbetriebsdienst einschließlich des Scheckdienstes,
2. der Telegraphen- Funk- und Fernsprechbetriebsdienst und der Telegraphen- und Fernsprechbaudienst,
3. der Verwaltungsdienst.

Innerhalb dieser Gruppen finden sich Tätigkeiten mehr mechanischer Art, die hauptsächlich den Körper beanspruchen; solche, die gleichzeitig körperliche und geistige Ansprüche verschiedener Grade an den Ausübenden stellen und solche rein geistiger Art. Für alle Tätigkeiten muß man als gemeinsame Vorbedingung eine mehr oder minder große Summe von Fachkenntnissen fordern, ohne die im modernen Verkehrsdienste nicht auszukommen ist, namentlich da, wo es sich um Tätigkeiten technischer Art, wie im Telegraphen-, Funk- und Fernsprechbetriebe handelt; zum Teil sind daneben noch Ortskenntnisse unentbehrlich. Die Dienstgeschäfte sind meistens in großer Eile und Hast abzuwickeln, eine Eigentümlichkeit, die der moderne Verkehr mit sich bringt; ferner spricht auch die Eigenart der Arbeitsumstände mit, z. B. im Bahnpostbetriebe, wo der Beamte während der Fahrt innerhalb einer genau begrenzten Zeit die Post zu bearbeiten hat, oder das Gefahrenmoment fällt besonders ins Ge-

wicht, wie in der Arbeit des Handwerkers oder Leitungsaufsehers am Gestänge einer Telegraphen- und Fernsprechlinie oder des Fahrers im Postkraftwagen.

Erweist sich die Aufgabe, für diese verschiedenartigen Arbeiten und Leistungen die Arbeitszeit sowie damit in Verbindung das Maß der Arbeit zu regeln, schon an sich als recht schwierig, so noch mehr unter der Wirkung der sich gerade jetzt in der Wirtschaft abspielenden Vorgänge, die sich als Kampf um den Achtstundentag kennzeichnen lassen. Die D. R. P.[1]) als zweitgrößter Arbeitgeber des Reiches (hinter der Reichsbahn) vertritt so hohe sozialpolitische und wirtschaftliche Belange, daß es von Wert sein dürfte, auf den Arbeitsgebieten der D. R. P. all' den Fragen näher nachzugehen, die mit der Arbeitszeit und Leistung an sich, sowie insbesondere der Zeitnorm des Achtstundentages zusammenhängen.

Den Achtstundentag als ideales Ziel der Arbeitszeitregelung zuerst verkündet zu haben, ist das Verdienst des englischen Fabrikanten und Menschenfreundes Robert Owen. Er hat dies schon 1817 getan und später 1833 seinen Standpunkt dazu in einem von ihm herausgegebenen Katechismus der Arbeitsfragen eingehend begründet. Er hält den Achtstundentag für nötig[2]):

zur Wahrung der Gesundheit und Intelligenz des menschlichen Geschlechts;

auf Grund der modernen Erfindungen der Chemie und Mechanik, die eine längere Periode physischer Anstrengung unnötig machen;

wegen des Überflusses an Reichtum, den er hervorbringt;

nach allgemeinem Menschenrechte, weil kein Mensch den anderen übermäßig ausnutzen darf;

---

1) D. R. P. = Deutsche Reichspost.

2) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. I S. 894 (hier gekürzt).

des gegenseitigen menschlichen Ansporns wegen, das Wohl der Mitmenschen zu fördern.

Was Owen erstrebte, und was er — auch seine Gegner werden dies anerkennen müssen — in glänzender Weise begründete, ist im Laufe der folgenden Jahrzehnte Forderung der Arbeiterschaft fast aller Kulturstaaten geworden. Zunächst hatte sich die Bewegung für den Achtstundentag in England, Australien und den Vereinigten Staaten von Nordamerika entfaltet. In stärkerem Maße entwickelte sich die Bewegung auch in anderen Ländern, seit im Juli 1889 der internationale sozialistische Arbeiterkongreß von Paris eine Massenkundgebung auf den 1. Mai 1890 beschloß, durch die die Forderung des Achtstundentages überall in der Öffentlichkeit erhoben wurde. Der Achtstundentag ist in einzelnen Staaten, namentlich z. B. in Neuseeland, dem führenden Lande für derartige Bestrebungen, schon lange vor dem Weltkriege zum Gesetz erhoben worden; auch in Staatsbetrieben ist er zur Einführung gekommen, in den englischen Werkstätten des Heeres und der Flotte schon 1894 [1]).

Im modernen Staate, wo — wie gesagt — in einem Verwaltungsgebiet so viel Unterschiede in der Arbeit und den Arbeitsverhältnissen überhaupt vorkommen, wird es indes an sich immer schwieriger, mit nur einer Richtlinie, eben jenen acht Stunden, als Grenze auszukommen. Dazu treten heute mehr denn je Überlegungen wirtschaftlicher Art, in welcher Arbeitszeit die besten Wirtschaftsergebnisse zu erzielen sind.

In den Arbeitszeitkämpfen der Gegenwart müssen wir daher zwei große Richtungen unterscheiden, in denen sich die Erwägungen über die Festlegung der Arbeitszeit bewegen. Auf der einen Seite sind es Gesichtspunkte sozialer und kultureller Art, auf der anderen solche wirtschaftlicher Art, die öfters eine gegensätzliche Bedeutung

1) Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 4. Aufl. I. S. 32.

gewinnen, weil ihnen verschiedene Zweckbestimmungen innewohnen.

Es gilt, den Beamten oder Arbeiter in seinem geistigen Schaffenskreise zu fördern, ihm im Bereiche der Möglichkeit die Errungenschaften der Kultur zu vermitteln und ihm freie Zeit zum Genusse der letzteren zu sichern. Im sozialen und gesundheitlichen Sinne ist der übermäßigen Ausnutzung menschlicher Arbeitskraft vorzubeugen, weil eine unverminderte Arbeitskraft häufig das einzige Gut bildet, das ein Arbeiter im Kampfe um das Dasein einzusetzen hat[1]). Dies trifft in gewissem Sinne auch auf den Beamten zu, da dieser bei vorzeitiger Pensionierung mit einer geringen Pension sich durchschlagen muß und überdies dem Staate ohne Gegenleistung zur Last fällt. Es muß also Vorsorge getroffen werden, daß dem Arbeitenden seine Arbeitsfähigkeit auf möglichst lange Zeit erhalten bleibt. Der Staat als Träger der Sozialpolitik hat dieser Aufgabe vornehmlich sein Augenmerk zuzuwenden; er hat hierbei in seinen eigenen Betrieben Mustergültiges zu leisten.

Vom wirtschaftlichen Standpunkte aus, insbesondere dem privatwirtschaftlichen des Unternehmers, besteht demgegenüber ein lebhaftes Bestreben, zur Verfügung stehende Arbeitskräfte möglichst ausgiebig durch längere Arbeitszeit nutzbar zu machen, damit dadurch, wenn möglich, die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens steige. Wie weit eine solche Steigerung zustande kommt, ist eine Frage, die sowohl von der Eigentümlichkeit des Betriebes, wie von der Leistungsfähigkeit der Arbeiter, der Art der Entlohnung, der Wirtschaftslage u. a. abhängt. Man hat in dieser Beziehung die Einführung eines „Normalarbeitstages“ als geeigneten Ausweg angesehen. Diehl versteht darunter die Arbeitsstundenzahl, die „in der

---

1) Sog. „Arbeitszeitschutz“ s. Kaskel, Arbeitsrecht S. 166 ff.

Mehrzahl der gewerblichen Betriebe das Optimum an Arbeitsleistung ergibt“ [1]).

Der so von Diehl erläuterte Begriff des „Normalarbeitstages“ ist indes, wie hier gleich bemerkt werden muß, keineswegs eindeutig. Das Optimum wird verschieden sein, je nachdem es auf Grund rein privatwirtschaftlicher oder einer höher zu bewertenden rein volkswirtschaftlichen Untersuchung bestimmt wird. Ob sich für die Mehrzahl der Betriebe ein solches Optimum finden läßt, steht dahin.

Einen „Maximalarbeitstag“ in hygienischem Sinne sieht demgegenüber z. B. die Gewerbeordnung (§ 120 e und f) vor.

Heute sind auch die großen Verkehrsbehörden wie Eisenbahn und Post vor wirtschaftliche Entscheidungen schwerwiegendster Art gestellt. Mithin können sie sich bei Festlegung der Arbeitszeit ihres Personals von wirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht lossagen. „Erhöhung der Leistungen“ ist gerade jetzt mehr denn je auch aus allgemeinen politischen Erwägungen heraus infolge des Druckes, den unsere Gegner aus dem Weltkriege wirtschaftlich uns auferlegen, eine Forderung des Tages.

Ehe wir indes aus allen diesen Gesichtspunkten heraus uns über das Arbeitszeitproblem innerhalb der D. R. P. schlüssig werden, müssen wir zunächst zur gründlichen Beurteilung die geschichtliche Entwicklung der Arbeitszeitvorschrift der D. R. P. verfolgen.

Als erster Schritt, die Arbeitszeit innerhalb der Reichs-Post- und Telegraphenverwaltung einer allgemeingültigen

---

1) Karl Diehl, Arbeitsintensität und Achtstundentag, Gust. Fischer, Jena 1923 S. 2. — D. hat den Begriff „nach der Meinung einiger Nationalökonomen und Sozialpolitiker“, wie angegeben, festgelegt.

Regelung, wenigstens für die Beamten[1]), zu unterwerfen, ist der Stephansche Erlaß vom 4. Nov. 1874 anzugeben, der grundlegend eine Reihe von wichtigen Gesichtspunkten über die Bemessung der Beamtenzahl und die Organisation des Betriebes bringt, dahinzielend, möglichste Sparsamkeit und „Wirtlichkeit" zu erreichen. Er bestimmt betreffs der Arbeitszeit wörtlich folgendes:

„Auch wird es keinen Anstand haben, in Fällen, wo die Arbeitskraft der Beamten durch anhaltend und regelmäßig starken Verkehr im vollsten Maße in Anspruch genommen wird, bis auf eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht täglichen Dienststunden herunterzugehen, in den meisten Fällen aber und für gewöhnlich, wo zwar die Anwesenheit des Beamten im Dienste erforderlich ist, seine Beschäftigung jedoch Unterbrechungen erfährt, wie häufig an den Abfertigungs- und den Decartierungsstellen, oder gering ist, wie zeitweise an den Schalterstellen, oder sich auf rein mechanische Leistungen, wie das Eintragen von Paket-Adressen usw. beschränkt, wird eine Dienststundenzahl von durchschnittlich 9—10 täglich zu bestimmen sein."

Aus dem gesamten Erlaß erkennt man mit ziemlicher Deutlichkeit die Absicht Stephans, dem schon damals auffallenden Anwachsen des Beamtenkörpers der ihm unterstellten Verwaltung entgegen zu arbeiten. Die dahin zielenden, im Erlaß aufgeführten Maßnahmen lassen den Schluß zu, daß Stephan auch vor starker Beanspruchung seiner Beamten nicht zurückscheute, sonst hätte er das Verlangen, Personal zu ersparen, nicht gleichzeitig in scharfer Form an die nachgeordneten Behörden (Oberpostdirektionen und Ämter) gestellt. Natürlich büßte damit die angeführte Leistungsregelung etwas an Wert ein.

Die Annahme, dieser Erlaß habe schon für den stark

---

1) Man unterschied damals Beamte und Unterbeamte; auf letztere bezog sich der Erlaß nicht.

und anhaltend in Anspruch genommenen Beamten den Achtstundentag vorgesehen, sei also den Ereignissen vorausgeeilt in der Bekundung einer ganz modernen Anschauung, ist irrig und zwar infolge Nichtberücksichtigung eines formalen Umstandes, der für die damalige Auffassung kennzeichnend war. Die Woche rechnete nämlich nicht wie die moderne Arbeitswoche zu 6, sondern noch zu 7 Tagen, und die Wochenleistung, die gemeint war, betrug sonach $7 \times 8/9/10 = 56$ oder 63 oder 70 Stunden. War nun der Sonntag nicht ganz so mit Arbeit bedacht wie der Alltag, was wohl schon damals zutraf, so blieb für den Werktagsdienst eine entsprechend höhere Stundenleistung übrig.

Nach dem späteren Erlaß vom 16. Dez. 1885 sollte den Beamten bei Postämtern I. Klasse, d. h. den größeren Ämtern mit Direktoren an der Spitze, ein Wochenleistungsmaß von 52—60 Stunden auferlegt werden; auf Festlegung eines täglichen Arbeitspensums wurde mithin verzichtet. Ein tägliches Zeitmaß kam wegen der aus dem Rahmen des normalen täglichen Dienstes herausfallenden Leistungen (Nachtdienst, Früh- und Spätdienst, Sonntagsdienst) nicht in Betracht. Das Wochenmaß erscheint auch insofern erklärlich und berechtigt, als in den Dienststellen des P.- und T.-Betriebes täglich eine Reihe von Arbeitsleistungen vorkommt, die von einer Gruppe von Beamten nach einem bestimmten Dienstplane verrichtet werden. Die Tätigkeit der einzelnen Beamten in einer solchen Gruppe ist dem täglichen Wechsel unterworfen; man sieht indes zur Vermeidung ungleicher Belastung der Beamten eine Wiederkehr der Dienstverrichtungen in bestimmten Tagesabständen vor. Die Gruppenpläne stellen somit für jeden beteiligten Beamten trotz des täglichen Wechsels ein festes Wochendienstmaß, wenn nicht für eine Woche, so für den Verlauf mehrerer Wochen dar. Hiernach erübrigte sich nur, statt eines wechselnden Tagesmaßes das Wochenmaß als Norm anzunehmen,

Indes bestand damals tatsächlich ein äußerst weiter Spielraum in der Bemessung der Arbeitszeit, der insofern zum Nachteil des Personals ausschlagen konnte, als immer noch keine Bestimmung über die Berechnung des Sonntagsdienstes Aufschluß gab. Für weibliche Beamte waren 49 Stunden als Wochenleistungsmaß vorgesehen.

Bezüglich der unteren Beamten waren bis dahin bestimmte Grundsätze über die Länge der Arbeitszeit nicht aufgestellt worden. Es heißt in dem letzteren Erlaß nur, daß bei Feststellung des Bedarfs an Unterbeamten die Zahl der auf eine Woche entfallenden Dienststunden, wie bei den Beamten, zugrunde zu legen sei. Als Norm galten damals — in den 80er und 90er Jahren — etwa 70 Stunden; im Höchstfalle kamen Leistungen bis 75 und sogar bis über 80 Dienststunden bei einzelnen Beamten, namentlich in kleineren Ämtern vor. Die Laufleistung der Landbriefträger und Beförderer von Botenposten schwankte zwischen 24 und 30 km täglich.

Was Stephans Wirksamkeit auf dem Gebiete der Arbeitszeitregelung betrifft, so hat er seinem Wesen nach dieselben hohen Anforderungen wie an sich selbst auch an seine Beamten gestellt. „Je mehr Arbeit, je mehr Ehre" war sein Standpunkt.[1]) Er war jederzeit in seinem arbeits- und schaffensreichen Leben der große geistige Führer, der indes nicht sehr geneigt war, sozialen Bestrebungen nachzugeben, soweit sie mit seiner strengen Dienstauffassung in Widerspruch standen.

Herr v. Podbielski, der nach dem Tode Stephans im April 1897 das Erbe des großen Vorgängers antrat, nahm gleich zu Anfang seiner Tätigkeit eine Änderung des Arbeitszeitmaßes und zwar im Sinne einer den Beamten günstigeren Gestaltung der Bestimmungen vor,

---

1) In diesem Sinne hat sich Generalpostmeister v. St. gelegentlich einer Etatsberatung am 14. April 1877 geäußert. (Archiv für Post und Telegraphie, S. 236, 1877).

wohl aus der Erkenntnis heraus, daß die bisherige Regelung der Arbeitszeit anfechtbar war und die Beamtenschaft sich dadurch vielfach gegenüber Beamten anderer Behörden zurückgesetzt fühlte.

Die Meinungen, wie eine Reform der Dienstzeiten durchzuführen sei, gingen allerdings auseinander. Das spiegelt sich wieder in den Ausführungen der Oberpostdirektionen, die damals um eingehende Äußerung befragt wurden, in welcher Weise im einzelnen das Maß der Arbeitsstunden abzugrenzen sei.

Während sich die meisten Oberpostdirektionen, namentlich die in ganz großen Städten, für eine Besserstellung der Beamten in den großen Orten einsetzten und zwar sowohl des schnelleren, hastigeren Arbeitens, wie der Länge der Wege und der dadurch verminderten Ruhezeit wegen, wies eine Oberpostdirektion darauf hin, daß infolge der größeren Arbeitsteilung jedem Beamten oder Unterbeamten bei den großen Verkehrsämtern nur eine geringe Anzahl von Geschäften zufalle und die Arbeit daher eine gleichartige sei; bei kleineren Postämtern (II. und III. Klasse) dagegen sei der Geschäftskreis der einzelnen Beamten und Unterbeamten umfassender, die körperliche und Gedanken-Tätigkeit vielgestaltiger. Letztere Auffassung hatte gewiß ihren berechtigten Kern, wenn auch der Dienst in den größeren Betrieben sich viel aufreibender gestaltet.

Auch über die Frage, ob Büro- und Betriebsdienst gleich zu bewerten seien, gingen die Ansichten auseinander. Dem Bürodienst wurde wegen der vorwiegend geistigen Tätigkeit zumeist eine gewisse Vorrangstellung und Begünstigung eingeräumt, demgegenüber aber auch mancherseits nicht mit Unrecht geltend gemacht, daß der Betriebsdienst mit der Verkehrszunahme vielseitiger und aufreibender geworden sei, die Bevorzugung des Bürodienstes also fallen müsse, zumal den Betriebsbeamten noch außerdem Sonntags-, Feiertags- und Nachtdienst sowie

der einer geordneten Lebensweise zuwider laufende Wechsel im Dienst belasteten.

Die Zeitverhältnisse und Ansichten drängten, wie eine Oberpostdirektion (Münster i/W.) treffend ausführt, auf den achtstündigen Arbeitstag für Beamte und zehnstündigen Arbeitstag für untere Beamte hin, wobei infolge der strenger gewordenen Ansichten über die Sonntagsheiligung der Sonntag als Arbeitstag ganz außer Acht zu lassen sei; den Zeitverhältnissen nach, dem Verfahren anderer Behörden entsprechend und in Anbetracht des sehr verantwortlichen Dienstes bei der Postverwaltung werde das Durchschnittswochenmaß der Dienstzeit für einen Beamten auf 48, höchstens und nur unter besonders erleichterten Umständen auf 52 Stunden, mindestens 42 Stunden für die in anstrengendster Weise beschäftigten Beamten, und für die unteren Beamten auf 60, in der Übergangszeit 65 Stunden festzusetzen sein.

Was die derzeitige Lage gerade der unteren Beamten betrifft, so waren sie früher durch Fortbezug des Gehalts bei Krankheiten, Genuß des Ruhegehaltes u.s.w. dem Arbeiter gegenüber sehr im Vorteil gewesen. Die neuere Gesetzgebung hatte indes durch Einführung der Kranken-, Unfall-, Invaliditäts- und Altersversicherung diesen Vorteil gemindert. Die Bezahlung des Beamten für den dienstfreien Sonntag glich der Arbeiter durch seinen durchschnittlich höheren Wochentagslohn aus. Bezüglich der Beförderungen war der untere Beamte nicht wesentlich bevorzugt, insofern der Arbeiter seine Stellung und sein Einkommen auch durch das Aufrücken in Vorarbeiter-, Werkmeister-Stellen] usw. verbessern konnte. Waren daher die früheren Unterschiede zwischen Arbeitern und Beamten annähernd ausgeglichen, und war der zehnstündige Arbeitstag wenigstens in den hervorragenden industriellen Werken allgemein durchgeführt, so ließ sich daraus folgern, daß den unteren Beamten nicht mehr als 60 Stunden wöchentlich auferlegt werden konnten.

Allgemein bestand übrigens die Ansicht, daß die Schwierigkeit und Verantwortung des Dienstes sowie die Art der Beanspruchung — ob dauernd oder mit Pausen — bei der Bemessung des Dienstmaßes mit zu bewerten sei, und daß ferner der Berechnung der Dienstzeit eine Werktagsleistung zu Grunde liegen müsse (unter Gutrechnung der Sonntagsleistung), letzteres in Übereinstimmung mit der Reichsgewerbeordnung und der sozialen Gesetzgebung. Um die Kosten der Neuregelung, über deren Höhe keine genaue Veranschlagung seitens der Oberpostdirektionen erfolgt war, weniger scharf fühlbar zu machen, befürwortete man allmähliche Herabsetzung des Arbeitsmaßes. Auch soll nicht unerwähnt bleiben, daß bereits in Vorschlag gebracht wurde, die Mehraufwendungen durch Einschränkung öffentlicher Verkehrseinrichtungen zum Teil auszugleichen; in den Einrichtungen für Verkehrszwecke sei man infolge des andauernden weitreichenden Entgegenkommens gegen das Publikum stellenweise über das Maß des wirklich Notwendigen hinausgegangen, besonders in den Schalterdienststunden sowie auch im Landbestellungsdienst.

Als Niederschlag aller Vorschläge ist nun der Erlaß des Staatssekretärs von Podbielski vom 17. April 1899 ergangen, dessen Vorschriften bis in die Zeit des Weltkrieges hinein maßgebend geblieben sind.

Er bestimmt eine Abstufung der Arbeitszeiten „nach der Schwierigkeit des Dienstes" und zwar unter Zugrundelegung eines wöchentlichen Arbeitsmaßes in folgender Weise:

1) für männliche Beamte (ausgen. zu 3):
   wöchentliches Arbeitsmaß zwischen 48 und 54 Stunden;
   bei ganz leichtem Dienst, wie z. B. bei den meisten Postämtern III. Klasse bis zu 60 Stunden;
2) für weibliche Beamte:
   wöchentliches Arbeitsmaß zwischen 42 und 48 Stunden;

3) für Unterbeamte:
wöchentliches Arbeitsmaß zwischen 60 und 69 Stunden.

Der Nachtdienst von 10 Uhr Abends bis 6 Uhr Vorm. ist dabei $1\frac{1}{2}$ fach in Anrechnung zu bringen, und zwar die wirklichen Arbeitsstunden, nicht bloßer Wachtdienst.

Für jede einzelne Geschäftsstelle eines Verkehrsamtes ist nach ihrer Schwierigkeit die Dienstzeit für sich zu bemessen. Außerdem werden durch den Erlaß besondere Anordnungen über Lage der Dienstschichten, Bemessung der Ruhezeiten sowie besonders den Sonntagsdienst getroffen. Bezüglich des letzteren wird Eingehenderes später noch zu sagen sein.

Wie in den einleitenden Worten seines Erlasses zum Ausdruck gebracht, hatte der Staatssekretär die Neuregelung der Dienstzeitvorschriften unternommen „zur Erleichterung des Dienstes für das Personal der R.P.- und T.-Verwaltung". Es ist anzuerkennen, daß er sich der schwierigen Aufgabe in recht glücklicher Weise entledigt und grundlegende Vorschriften geschaffen hat, die sich für lange Jahre bewährt haben. Nur das eine wäre zu wünschen gewesen, daß er die Spanne, die für die unteren Beamten galt, nicht so weit ausgedehnt und auch gerade diesen emporstrebenden Beamtengruppen zu etwas günstigeren Arbeitszeiten, wenn auch in Form eines allmählichen Überganges, verholfen hätte.

Nachträglich erhielten die neuen Bestimmungen dann noch eine Ergänzung durch den Erlaß vom 23. Januar 1900, im dem das Höchstleistungsmaß für die im Landbestelldienste voll beschäftigten Unterbeamten festgesetzt wurde. Als obere Grenze, über die nicht hinausgegangen werden durfte, hatten fortan 69 Dienststunden und 168 km Marschleistung (28 km an einem Tage) zu gelten. Ein Hinaufgehen bis zu 28 km Tagesleistung sollte nur zulässig sein, wenn die Leistung hauptsächlich in dem Zurücklegen von Wegestrecken bestand, das eigentliche Bestell-

geschäft also verhältnismäßig wenig Zeit und Mühe in Anspruch nahm.

Unter dem Staatssekretär Krätke, der als Nachfolger v. Podbielskis im Jahre 1901 dessen Stelle übernahm, ruhte zunächst die Arbeitszeitfrage als solche. Immerhin waren die durch v. Podbielski getroffenen Änderungen so eingreifend gewesen, daß es mehrerer Jahre, etwa bis 1904 hin, bedurfte, um sie durchzuführen. Für die Handhabung der neuen Bestimmungen war nun als maßgebend bezeichnet worden, daß bei schwierigen Leistungen sich die wöchentliche Dienststundenzahl mehr der unteren als der oberen Grenze der zulässigen Spanne nähern müsse. Gerade der letztere Umstand brachte es mit sich, daß die Dienststundenpläne eine Verbesserung erfuhren, daß aber auch der gesamte Dienst immer mehr Personal erforderte.

In den Jahren bis 1907 erfolgten daher bei stark ansteigender Verkehrskurve alljährlich wesentliche Mehreinstellungen an Kräften, bis dann dies Anwachsen der Personalzahl zu finanziellen Bedenken Anlaß gab. Seitdem suchte man entgegen den früheren Bestrebungen das Gleichgewicht zwischen dienstlichen Erfordernissen und den dafür benötigten Kräften vorwiegend in der Weise herzustellen, daß man den Dienstplänen, wenn auch im Rahmen der Vorschriften, eine ungünstigere Gestaltung gab, indem man die Dienststundenzahl wieder erhöhte.

Im Zusammenhange damit wurden auch sehr hart die Gruppen der unteren Beamten betroffen, deren Stundenmaß sowieso schon ein recht hohes war. Dies hatte zwei Petitionen zur Folge, die die unteren Beamten in den Jahren 1911 und 1912 an den Reichstag richteten.

In der ersten dieser Petitionen (vom 1. Jan. 1911) wird darauf hingewiesen, daß der Aufbau der Grenzzahlen des Dienstleistungsmaßes bei den mittleren männlichen und weiblichen Beamten sehr gleichmäßig sei (42, 48, 54 Std.), derart also, daß je eine Spanne von 6 Stunden zwischen

den einzelnen Hauptgruppen liege; nun folge erst eine weitere Zwischengruppe der Beamten mit ganz leichtem Dienst, und dann erst kämen die neuerdings durch steigenden Verkehr und Übernahme schwierigerer Dienstposten immer mehr beanspruchten unteren Beamten und zwar mit einer Spanne von 9 Stunden (60 bis 69 Stunden). Es wurden als Stundennorm die Mindestzahlen 42, 48, 54, die Höchstzahlen 48, 54, 60, für weibliche, mittlere und untere Beamte in Vorschlag gebracht, sodaß dadurch die unteren Beamten das Maß 54 bis 60, statt 60 bis 69 Stunden bekommen hätten. Ein solches Maß hielt man für geeignet, wohltätige Wirkung auf den gesamten unteren Beamtenstand in der Hinsicht auszuüben, daß die Erkrankungen infolge zu großer Inanspruchnahme des Körpers und besonders der Nerven zurückgingen und die Verwaltung dann die Mehrausgabe durch Rückgang der Stellvertretungskosten für Erkrankte wieder einsparte.

Die zweite Petition vom 25. Febr. 1912 verfolgte ähnliche Ziele. Sie begnügte sich indes nicht mit dem früheren Vorschlag des Heruntergehens von 60 bis 69 auf 54 bis 60 Stunden, sondern nahm ein Maß von 54 bis 57 Stunden als angemessen an und wünschte eine reichsgesetzliche Regelung des Dienststundenmaßes der Verkehrsbeamten. Auf letzterem Wege sollte die Arbeitszeitregelung von der schwankenden Finanzlage des Reichs unabhängig gemacht werden, damit nicht die Verwaltung, wie schon erörtert, um Personalvermehrungen zu vermeiden, den Dienst ungünstiger gestaltete.

Man berechnete damals seitens der Verwaltung den Nachlaß jeder Stunde an Dienstleistung mit jährlich zwei Millionen Mark, den etwaigen Nachlaß von 6 Stunden also mit zwölf Millionen Mark, die als laufende jährliche Aufwendung den Haushalt belastet hätten. Beide Petitionen wurden dem Reichskanzler als Material überwiesen und zeitigten nicht die erwartete Folge, da

die Verwaltung sich den gegebenen Anregungen gegenüber aus finanziellen Gründen ablehnend verhielt.

Immerhin gestand die Verwaltung durch Verfügung vom 7. Febr. 1912 zu, daß für solche untere Beamten, die eine besondere Prüfung — für Beförderungszwecke — abgelegt hatten, sog. „Gehobene", bei schwierigen Leistungen bis auf ein Arbeitsmaß von 56 Stunden wöchentlich (statt bisher 60 Std.) herabgegangen werden könne, und zwar sei die Ermäßigung der Dienststundenzahl allmählich nach dem Stande der dafür verfügbaren Mittel vorzunehmen.

Wie es kurz vor dem Weltkriege allgemein mit dem Dienststundenmaß bestellt war, zeigt eine zuletzt im Jahre 1911 herausgekommene Statistik, die auszugsweise als Anlage hier beigefügt ist. Danach leisteten die meisten Beamten, rd. $^3/_4$ der Gesamtzahl, eine Dienststundenzahl zwischen 46 und 52 Stunden wöchentlich, also zum Teil noch weniger als eigentlich die Vorschrift verlangte, ferner die unteren Beamten und zwar wiederum rd. $^3/_4$ der Gesamtzahl zwischen 58 und 64 Stunden und schließlich die Beamtinnen in etwa demselben Verhältnis zwischen 42 und 46 Stunden.

Während des Weltkrieges trat natürlich ein gewisser Stillstand in dem weiteren Ausbau der Arbeitszeitbestimmungen ein. Zu Anfang des Krieges, namentlich in der Zeit der Mobilmachung, mußte das gesamte Personal schwere Arbeitstage durchkosten; dabei konnte das normale Arbeitsmaß keine Geltung behalten, vielmehr setzte jeder schon aus freien Stücken seine ganze Kraft ein, ohne Rücksicht auf die vorgeschriebene Arbeitszeit, um die Hochfluten an wichtigen Telegrammen, Gesprächen, Briefen usw. schnell ihrem Ziele zuzuführen. Jeder wußte, wie viel von der schleunigen Abwicklung der Mobilmachungsmaßnahmen abhing; mancher ist deshalb Tag und Nacht auf dem Posten geblieben.

Durch den Bedarf des Feldheeres und der Etappe wurden nun viele Beamte ihrem Dienste entzogen, die

durch weibliche Kräfte ersetzt wurden. Letztere füllten ihre neuen Posten mit großem Geschick aus und entsprachen auch in Bezug auf Leistungen, Arbeitsmaß usw. allen an sie gestellten Anforderungen.

Im Verlaufe des großen Völkerringens kam es für das von allen Seiten eingeschlossene deutsche Volk hauptsächlich auf das „Durchhalten" an. In dieser Hinsicht wäre es sehr wichtig gewesen, wenn von den Behörden rechtzeitig der Vorteil der durchgehenden Arbeitszeit, insbesondere im Bürobetriebe, ausgenutzt worden wäre. Darunter versteht man das Arbeiten in einer durchgehenden Dienstschicht über den Mittag weg, derart, daß die 7-, 8- oder 9-stündige Tagesarbeit in den Nachmittagsstunden zu Ende geführt wird, und der Beamte dann am Spätnachmittage sowie abends dienstfrei ist. Auf diese Weise lassen sich für Heizung und Beleuchtung der Diensträume wesentliche Ersparnisse erzielen, und der Beamte kann sich noch in seiner Freizeit mit dem Bestellen eines Gartens oder kleiner Ländereien befassen.

Leider zeigten sich erst gegen Ende des Krieges die gesamten Behörden dieser Frage gegenüber zugänglicher, nachdem die Beamtenverbände deswegen vorgegangen waren und die Militärbehörden entsprechende Anweisung hatten ergehen lassen. Eine Reihe von Oberpostdirektionen erhielt damals die Erlaubnis, den durchgehenden Dienst einzuführen. Derartige Anordnungen hätten indes in einem früheren Abschnitt des Krieges weit wirkungsvoller sein können, allerdings unter der Voraussetzung, daß das Personal trotz schlechter Ernährung zusammenhängenden Dienst versehen konnte. Im einzelnen wird hierauf noch zurückzukommen sein.

Es bleibe nicht unerwähnt, daß gegen Schluß des Krieges auch sonstigen Beamtenwünschen gegenüber mehr Geneigtheit, sie zu erfüllen, sich bemerkbar machte wie zuvor. So wurde am 21. Okt. 1918 die Verfügung herausgegeben, daß vor der Neuaufstellung und vor wesentlichen Ände-

rungen der Dienststundenpläne künftig dem beteiligten Personal Gelegenheit zu geben sei, seine Wünsche zu äußern und zweckmäßig erscheinende Vorschläge zu machen.

Nach Vorstehendem läßt sich die Entwicklung der Arbeitszeitfrage im Bereiche der D. R. P. bis zum Kriegsende dahin zusammenfassend kennzeichnen, daß die grundlegenden, seit 1899 nahezu unveränderten Vorschriften ein Maß zwischen 42 Stunden im Mindestfalle uud 69 im Höchstfalle vorsahen, daß somit gegenüber der als Regelleistung damals noch nicht anerkannten 48-Std.-Woche nach unten ein Weniger von 6 Stunden, nach oben ein Mehr von 21 Stunden eintreten konnte.

Weiter fällt als wesentlich ins Auge, daß alle bisherigen Entschließungen in der Arbeitszeitfrage lediglich innerhalb der Verwaltung selbst, öfters allerdings wohl in Anlehnung an andere Behörden getroffen wurden, und daß zusammen mit dem Erstarken sozialpolitischer Bestrebungen eine wenn auch recht langsame Fortentwicklung der Vorschriften zu Gunsten des Personals sich ausgewirkt hat.

Diese Verhältnisse wurden nun durch die Staatsumwälzung vom 9. November 1918 von Grund aus geändert.

Eine der ersten Handlungen der neuen Regierung war es, daß sie Vereinbarungen arbeitsrechtlichen Inhalts der Arbeitgeberverbände mit den Gewerkschaften zum Abschluß brachte und am 15. Nov. amtlich bekannt gab [1]), in denen auch die Arbeitszeitfrage behandelt war. Punkt 9 dieser Vereinbarungen lautet nämlich: „Das Höchstmaß der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit wird für alle Betriebe auf 8 Stunden festgesetzt. Verdienstschmälerungen aus Anlaß dieser Verkürzung der Arbeitszeit dürfen nicht stattfinden".

Den Schluß der Vereinbarungen bildete das Ersuchen an die Leiter der Reichsbetriebe, die Bestimmungen auch in den von ihnen geleiteten Betrieben zu beachten.

1) S. Reichs-Arbeitsblatt 1918, Nr. 12.

An diesem geschichtlichen Wendepunkte wurde also die Arbeitszeit in die politischen Kämpfe hineingezogen, und die Regelung dieser Frage erfolgte vorwiegend unter politischen, nicht mehr lediglich unter wirtschaftlichen oder fiskalischen Gesichtspunkten. Im Erfurter Programm der sozialdemokratischen Partei vom Jahre 1891 war schon „die Festsetzung eines höchstens 8 Stunden betragenden Normalarbeitstages" gefordert worden. Jetzt diese Forderung zu verwirklichen, war für die damalige Regierung naheliegend.

Die Arbeiter- und Soldatenräte, die als untere Organe der Regierungsgewalt anfangs vielerorts ihre Tätigkeit ausübten, suchten der neuen Anordnung des Achtstundentages mit großem Nachdruck Geltung zu verschaffen. Sie versäumten es auch nicht, den Staatsbetrieben gegenüber auf Einführung der neuen Anordnung zu dringen, und bemängelten, daß die Post- und Telegraphenanstalten ihr nicht gleich überall Folge leisteten.

Zu ihrem Vorgehen lag allerdings noch insofern Anlaß vor, als auch eine neue „Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter" vom 23. Nov./17. Dez. 1918, der später noch die gleichartige „Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung" (vom 18. März 1919) folgte, 8 Stunden als Höchstmaß der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit vorsah. Unter Pnnkt III bestimmte diese Anordnung des neugegründeten „Reichsamts für die wirtschaftliche Demobilmachung" wörtlich: „Für die in Verkehrsgewerben, einschließlich der Eisenbahn-, Post- und Telegraphenverwaltung erforderlichen, durch die Zeitverhältnisse bedingten, allgemeinen Ausnahmen von vorstehenden Vorschriften sind alsbald Vereinbarungen zwischen den Betriebsleitungen und den Arbeitnehmerverbänden zu treffen. Sollten die Vereinbarungen nicht innerhalb zweier Wochen zustandekommen, bleiben weitere Anordnungen vorbehalten."

Am 15. November, also gleichzeitig mit der Bekanntgabe der erstenerwähnten Vereinbarungen, hatte das R.P.A. Verfügung ergehen lassen, daß die Rückkehr des Personals aus dem Heeresdienste dazu zu benutzen sei, das Leistungsmaß der unteren Beamten allgemein herabzusetzen und zwar auf 54 bis höchstens 60 Stunden wöchentlich. Diese Maßnahme war, wie hervorgehoben wurde, nur eine vorläufige; die endgültige Regelung des Arbeitsmaßes des gesamten Personals blieb noch vorbehalten.

Durch Verfügung vom 23. November wurde dann der achtstündige Arbeitstag zunächst für die Telegraphenarbeiter und die Hilfskräfte im Telegraphenbaudienst und durch Verfügung v. 30. November auch für das sonstige, außerhalb des Beamtenverhältnisses stehende Personal eingeführt. Für die gesamte Beamtenschaft der P.- und T.-Verwaltung trat schließlich der Achtstundentag bzw. die 48-Stundenwoche auf Verfügung vom 30. Dezember hin, die im Amtsblatt des Reichspostamts Nr. 1 von 1919 veröffentlicht wurde, in Kraft.

In der Hauptsache besagte die neue Verfügung, daß im Einvernehmen mit den Beamtenverbänden das wöchentliche Arbeitsmaß für alle Beamten auf

höchstens 48 Stunden

festgesetzt werde; als untere Grenze sollten allgemein 42 Stunden gelten. Ferner hieß es, die Nachtdienststunden seien nur einfach in Ansatz zu bringen; als Ausgleich für die besonderen, durch den Nachtdienst entstehenden Kosten wurde eine Nachtdienstentschädigung in bar, anfangs 40 ₰ für die unteren, 50 ₰ für die mittleren Beamten je für die Stunde, gewährt.

Von den Beamten wird, wie am Schluß der Verfügung zum Ausdruck gebracht, erwartet, daß sie durch verständnisvolle Mitwirkung bei Aufstellung der Dienstpläne zur Erzielung einer möglichst wirtschaftlichen Betriebsführung beitragen, da eine solche auch für sie selbst von größter Bedeutung sei. Die weiblichen Beamten

hatten im Rahmen der neuen Vorschriften 42—48 Stunden wöchentlich zu leisten.

So trat eine völlige Umwälzung, wie sie in der Regierungsform Deutschlands im November 1918 im großen vor sich gegangen war, auch auf dem viel umkämpften Gebiete der Arbeitszeit ein. Die normale Entwicklung wurde jäh unterbrochen, und an die Stelle der noch ziemlich weit auseinanderklaffenden Zeitmaße der Vorkriegs- und Kriegszeit trat die Einheitszeit in Gestalt des Achtstundentages.

Dieser Vorgang ist von hoher sozialer Bedeutung, um so mehr, als im Anschluß an das Deutsche Reich fast alle europäischen Staaten zum Achtstundentag übergingen, und zwar zumeist im Wege des Gesetzes. Man kann wohl heute, wo die Ereignisse noch zu nahe liegen, die Bewegung noch nicht voll würdigen. Indes hat sie auch viele Gegner auf den Plan gerufen. Man hat den Achtstundentag vielfach verurteilt, weil er, schematisch angewendet, nicht nur körperliche und geistige, ganz schwierige und ganz leichte Dienstleistungen über einen Kamm schert, sondern auch dem modernen Wirtschaftsleben einen nur schwer erträglichen Zwang antut. Zweifellos war der Zeitpunkt, zu dem die neue Bewegung einsetzte, an sich ungünstig, da die Wirtschaft weder in Deutschland noch anderwärts auf diese grundlegende Änderung der Arbeitsverhältnisse vorbereitet war, und da fast überall nach dem Kriege nur Minderleistungen an Arbeit statt der erwünschten Mehrleistungen festzustellen waren.

Es liegt die Frage nahe, wie sich die Einführung des Achtstundentages in der Post- und Telegraphenverwaltung wirtschaftlich ausgewirkt hat. In dieser Beziehung ist es von Wert, zu wissen, wie viel Beamte für die Maßnahme erforderlich gewesen sind und welche Mehrkosten im Zusammenhange damit entstanden sind. Darüber hat man nachträglich Ermittlungen innerhalb der Verwaltung angestellt. Sie ergaben für das Rechnungs-

jahr 1921 einen Mehrbedarf von 61521 Kräften für das gesamte Gebiet der R. P. und T. Verwaltung, also einschließlich Bayern und Württemberg.

Von diesem Gesamtbetrage entfallen auf:

Beamte im mittl.[1]) Dienst	2019 =	1,4 %	v. insges. vorh.	147384 Kräft.
„ „ unteren „	39926 =	25,9 %	„ „ „	154402 „
Telegraphen-Arbeiter und Hilfskräfte (nicht beamtete Kräfte)	19576 =	16 %	„ „ „	122129 „
Zusammen	61521 =	14,5 %	„ „ „	423915 „

Gerade in den Jahren nach Kriegsschluß ist auch für andere Zwecke ein Mehr an Personal erforderlich geworden, u. a. infolge Verkehrssteigerung, infolge erhöhter Leistungen im Kraftwagenverkehr, Funkdienst, Kassendienst, infolge Aufnahme der Postreklame (1920) usw. Auch die Kriegswirkungen an sich haben natürlich zur Personalvermehrung sehr beigetragen, z. B. der Wiederaufbau der heruntergewirtschafteten Telegraphen- und Fernsprecheinrichtungen, die größeren Krankheitsziffern, die Verwendung von Kriegsbeschädigten usw. [2]).

Hiernach dürfte die Zahl 61521 wohl mehr im Wege überschläglicher Berechnungen als mittels ganz sicherer Feststellung gewonnen sein; sie ist indes auch in eine Denkschrift übergegangen, die späterhin — anfangs 1924 — vom Reichsminister der Finanzen an den Reichstag ging und die Wirkung des achtstündigen Arbeitstages innerhalb der Reichsverwaltungen behandelte.

An Kosten hatte man für die jährliche Besoldung der 61521 Köpfe den Betrag von 1 400 Millionen Mark oder nach heutigem Goldmarkstande den Betrag von etwa 90 Millionen Mark errechnet, eine recht hohe Summe, die den Haushalt der Post- und Telegraphenverwaltung

---

1) Die höheren Beamten beeinflussen, weil unvermehrt, das Ergebnis nicht.

2) Vergl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. VI. 911.

jedenfalls schwer belastete, die aber in den nächsten Jahren durch erhöhte Leistungen in gewissem Umfange wieder ausgeglichen wurde.

Vergleichsweise sei noch erwähnt, daß die Zahl der mehr erforderlichen Kräfte 23 v. H., also beinahe ein Viertel, der früheren Friedensstärke des Betriebspersonals ausmachte. Es läßt sich nicht verkennen, daß ein Mehrbedarf an Personal in derartigem Umfange auch in Friedenszeiten für den Haushalt nicht tragbar gewesen wäre und ohne gleichzeitige Einnahmesteigerungen die Überschüsse, die der Haushalt früher aufwies, zunichte gemacht hätte.

Woher erlangte man nun die Kräfte, die für die Bedürfnisse des Post- und Telegraphenwesens alsbald nach Kriegsschluß mehr erforderlich waren? Zum Teil waren es die Beamten aus den abgetretenen Gebieten sowie die Kriegsbeschädigten, in der Hauptsache indes die Posthelfer, die in Höhe von annähernd 150000 Köpfen als Ersatzkräfte im Kriege gedient hatten und nach Rückkehr des Stammpersonals von den Fahnen meist weiter im Dienst belassen wurden.

Es trat daher in den Jahren nach dem Kriege infolge schematischer Durchführung des Achtstundentages sowie unter dem Zwange der Demobilmachungsvorschriften, ferner auch aus sozialen Gründen, zwecks Verhinderung von Arbeitslosigkeit, eine ganz ungewöhnliche Stauung von Personal bei der Post- und Telegraphenverwaltung ein. Diese Verhältnisse blieben bis über den Winter 1919/20 hinaus bestehen. Im Sommer 1920 ging man wegen der herrschenden Arbeitslosigkeit sogar zur Arbeitsstreckung über.

Die Personalunkosten in Verbindung mit der Einnahmeverringerung, die die einsetzende Inflation mit sich brachte, verursachten bereits im Haushalt 1920/21 ein

Milliardendefizit[1]). Die dunklen Wolken der wirtschaftlichen Not machten sich nicht nur im Gebiet der Post- und Telegraphen-Verwaltung, sondern allgemein bemerkbar. Sie mußten gebannt werden. Deshalb stellte die Reichsregierung gewisse neue „Richtlinien" für die Regelung der Arbeitszeit der Reichsbeamten auf, die für den Bereich der Reichspost unter dem 20. Sept. 1921 seitens des Reichspostministers bekannt gegeben wurden.

Jeder Beamte hat darnach seine volle Arbeitskraft in den Dienst des Reiches zu stellen, indem er seine Arbeiten rechtzeitig ohne Rücksicht auf eine Dienststundenzahl erledigt. Die Dienstzeit hat wöchentlich mindestens 48 Stunden zu betragen, bei bloßer Dienstbereitschaft[2]) ist diese Zeit entsprechend zu erhöhen. Vergütung für Mehrarbeit darf nicht gewährt werden, dagegen ist ein Ausgleich durch Dienstbefreiung zulässig. Schließlich soll bei jeder Behörde die Tagesdienstzeit, die grundsätzlich in Vor- und Nachmittagsdienst zerfällt, nach Anhörung der Beamtenvertretungen festgesetzt werden.

Der Erlaß, der für den Bereich der Post- und Telegraphen-Verwaltung im Amtsblatt 33 von 1921 veröffentlicht wurde, schließt mit der Mahnung an die Beamten, mitzuarbeiten, um das zerrüttete Wirtschaftsleben wieder aufzubauen, und zu diesem Zweck das Höchste zu leisten. Damit war nach dem Kriege und der Einführung des Achtstundentages als Höchstleistung eine neue Entwicklungsstufe in Gestalt des mindestens achtstündigen Arbeitstages erreicht.

---

1) Deutsche Verkehrs-Zeitung Nr. 12 v. 25. 3. 21. Der Fehlbetrag des Haushalts J. 1920/21 betrug 2 Milliarden Mark.

2) Dienstbereitschaft, d. h. eine Dienstschicht, in der die Beamten nicht überwiegend mit dienstlichen Arbeiten beschäftigt sind, u. a. Wachtdienst in den Diensträumen, darf hiernach nur zur Hälfte als Arbeitszeit gerechnet werden, und zwar derart, daß die geringere Bewertung für den einzelnen Beamten höchstens 24 Stunden seines Wochenmaßes betrifft.

Alle diese Vorgänge nach dem Kriege haben das gemeinsam, daß sie eng mit den politischen und wirtschaftlichen Ereignissen zusammenhängen und sich aus letzteren heraus ohne weiteres erklären lassen.

Im Jahre 1921 war der Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes, das an die Stelle der erwähnten Demobilmachungsverordnung treten sollte, vorgelegt worden. Dieser Entwurf, der jedoch keine Gesetzeskraft erlangt hat, entfesselte einen immer schärfer werdenden Kampf um die Arbeitszeitregelung, wie sie im gültigen Achtstundentag sich darstellte. Treibende Kräfte in diesem Kampfe waren auf der einen Seite die Unternehmer, die die Verlängerung der Arbeitszeit erstrebten, auf der anderen Seite die Gewerkschaften, die für die gesetzliche Festlegung des Achtstundentages eintraten. Die Unternehmer haben die Frage der Arbeitszeit dabei als „reine Produktionsfrage" behandelt; sie solle mittels der Wirtschaftsbilanz entschieden werden[1]).

Bekannt ist der Vorstoß, den Hugo Stinnes gegen den Achtstundentag führte, indem er in seiner Rede im finanzpolitischen Ausschuß des Reichswirtschaftsrates am 9. Nov. 1922 für 10—15 Jahre zwei Stunden täglicher unbezahlter Mehrarbeit im Interesse der deutschen Wirtschaft für nötig erklärte. Nicht alle Unternehmer nahmen diesen schroffen Standpunkt ein, einige, z. B. Dr. Bosch[2]), betonten die Nützlichkeit des freiwilligen Überganges zum Achtstundentag seitens der Unternehmer unter gleichzeitiger Verbesserung des Betriebes, d. i. seiner technischen und betriebsmäßigen Organisation. Man kam damals im Reichswirtschaftsrat zu etwa folgenden Überlegungen: Die Einführung des Achtstundentages in Deutschland bedeute eine politische Konzession. Deutschland sei jetzt in großer

---

1) S. auch „Die Arbeitszeitfrage in Deutschland" Denkschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände 1924 S. 23.

2) Siehe ferner „Soz. Praxis" Nr. 20 v. 17. 5. 22, in der Dr. B.'s Anschauungen wiedergegeben sind.

Not, es bedürfte erhöhter Arbeitsleistung und deshalb müsse man die Arbeitszeit verlängern. Man könne daher zwar den Achtstundentag grundsätzlich festlegen, müsse aber die nötige Bewegungsfreiheit für Überstunden schaffen.

Das geschah auch, aber erst nach längeren mit großer Erbitterung geführten Kämpfen; auch hervorragende Nationalökonomen ergriffen das Wort, es sei dabei an den Streit zwischen Brentano und Herkner erinnert. Der Ruhreinfall und die immer schärfer sich geltend machende Inflation steigerten nun fast täglich die Not des Vaterlandes. Im Ruhrbergbau sah es trübe aus. Man mußte versuchen, durch längere Arbeitszeit nicht nur im Bergbau, sondern auch auf allen Gebieten wieder vorwärts zu kommen.

Am 5./6. Oktober kamen dann zwischen den Regierungsparteien und der Reichsregierung selbst Vereinbarungen zustande, deren Wortlaut, was die Arbeitszeit anbetrifft, folgendermaßen lautet:

„Die schwere Not unseres Landes läßt eine Steigerung der Gütererzeugung dringend geboten erscheinen. Das wird nur unter restloser Ausnutzung der technischen Errungenschaften bei organisatorischer Verbesserung unserer Wirtschaft und emsiger Arbeit jedes einzelnen zu erreichen sein. Neben der Steigerung der Produktion durch diese Mittel wird auch die Neuregelung der Arbeitszeitgesetze unter grundsätzlicher Festhaltung des Achtstundentages als Normalarbeitstag nicht zu umgehen sein. Dabei ist auch die Möglichkeit der tariflichen oder gesetzlichen Überschreitung der jetzigen Arbeitszeit im Interesse einer volkswirtschaftlich notwendigen Steigerung und Verbilligung der Produktion vorzusehen.

Für die öffentlichen Verwaltungen finden ähnliche Grundsätze Anwendung."

Demnächst erließ die Regierung auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 8. Dez. 1923 die Verordnung

über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923, [1]) die unter gewissen Voraussetzungen eine Höchstarbeitszeit von 10 Stunden zuläßt, wenn sie auch grundsätzlich am Achtstundentag festhält.

Gleichzeitig erging ein Erlaß der Reichsregierung über die Regelung der Dienstzeit der Beamten (vergl. Amtsblatt 108, Verf. v. 22. Dez. 1923). Er weist auf die Not von Volk und Reich hin und bestimmt als wöchentliches Leistungsmaß mindestens 54 Stunden unter entsprechender Erhöhung der Zeit bei bloßer Dienstbereitschaft.

Was die Wirkung dieses und des vorhergehenden Erlasses (v. 20. Sept. 21) auf den Betrieb und Haushalt der P.- und T.-Verwaltung betrifft, so sind darüber Unterlagen im einzelnen nicht vorhanden und könnten auch bei dem Ineinandergreifen der Verhältnisse, wie sie die Inflation und der im November 1923 eingeleitete Personalabbau mit sich brachten, kaum für sich beschafft werden. Immerhin ist die Annahme nicht von der Hand zu weisen, daß sich nach Einführung der 54-Stundenwoche die frühere finanzielle Einbuße aus der Arbeitszeitregelung für die Verwaltung ausgeglichen hat. Man muß sich dabei vor Augen halten, daß das wöchentliche Arbeitsmaß vor Einführung der achtstündigen Arbeitszeit im Durchschnitt

1) für die männlichen Beamten des mittleren Dienstes 50,1 Stunden
2) für die weiblichen Beamten 44,2 „
3) für die unteren Beamten 61,0 „

betrug. Demgegenüber bedeutete das 54 stündige Leistungsmaß, das vom Dezember 1923 ab verlangt wurde, nur noch in einem Falle — bei den unteren Beamten — für die Verwaltung einen Verlust von rd. 7 Arbeitsstunden, in den beiden anderen Fällen dagegen Gewinne von etwa 4 und 10 Stunden. Dazu kam noch, daß aus

1) Reichsanz. Nr. 292 RGBl. I, S. 1249.

dem Fortfall der $1^1/_2$ fachen Berechnung des Nachtdienstes nach Abzug der Nachtdienstentschädigungen für die Verwaltung ein erheblicher finanzieller Vorteil entsprang und daß auch die stärkere Anrechnung sogenannter Dienstbereitschaft zu Gunsten der Verwaltung sich auswirkte.

Auffällig war bei der Neuregelung, abgesehen von der starken Beanspruchung des Personals im allgemeinen, vor allem das schlechte Abschneiden der weiblichen Kräfte. Diese hatten vorher im Dienstleistungsmaße eine Sonderstellung in günstigem Sinne eingenommen, die ihnen nun ganz verloren ging, soweit man die Sonderstellung nicht noch darin erkennen will, daß ihnen wenigstens als untere Grenze das 48 St.-Dienstmaß erhalten geblieben ist.

Eine Milderung der allgemeinen Vorschriften ist neuerdings eingetreten. Am 7. Februar 1925 hatten nämlich die Beamten-Spitzenorganisationen eine Eingabe an das Reichsministerium des Innern gerichtet und darin gebeten, die 48-stündige Wochendienstzeit für die Beamten wieder herzustellen, nachdem infolge Stabilisierung der Währung und erhöhten Steuereingangs die Staatsfinanzen wieder ins Gleichgewicht gebracht seien und eine günstigere wirtschaftliche Entwicklung offenbar einsetze; es wurde auch auf die Länder, besonders Preußen, Bayern und Sachsen verwiesen, die die 48-stündige Wochenzeit beibehalten hatten, ausgenommen nur Baden und Württemberg, wo 51 Dienststunden eingeführt seien.

Daraufhin beschloß das Reichskabinett am 3. März, die Dienstzeit der Reichsbeamten könne auf 51 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden, soweit dies ohne erhebliche Mehraufwendungen möglich sei.

Innerhalb der D. R. P. ließen sich solche Mehraufwendungen nur schwer umgehen, und man mußte die schwierigeren und anstrengenderen Leistungen in erster Linie mit der Dienstvergünstigung bedenken. Welche Tätigkeiten im Betriebe der D. R. P. eine Herabsetzung

des Leistungsmaßes auf 51 Stunden rechtfertigen, ergibt im einzelnen die nach dem Kabinettsbeschluß ergangene Verfügung vom 23. März 1925. Es befinden sich z. B. darunter die Tätigkeit der Amtsvorsteher, der Hauptkassenführer, der Verwalter wichtiger Geschäfts-, Aufsichts- und Bürostellen, der Inhaber lebhafter Schalterstellen, der Beamten in Konto- und Rechnungsstellen, der Sortierer und Zusteller auf größeren Ämtern, der Fernsprechbeamtinnen, der Telegraphenbeamten, der Bahnpostbeamten usw. Im ganzen sind es 10 Gruppen, denen die Vergünstigung unter der Voraussetzung zuteil werden soll, daß ihre Arbeit fortdauernd, also während der ganzen Dienstzeit, ohne Unterbrechung anstrengt. Ermöglichen Pausen zwischendurch eine Entspannung, so liegen die Voraussetzungen für eine Dienstkürzung nicht vor. Ferner ist nachgegeben, daß je nach der Schwierigkeit des Dienstes auch Zwischenstufen zwischen 54 und 51 Stunden zulässig sind, und daß für weibliche Kräfte bei großen Fernsprechämtern im Vermittlungs- und Aufsichtsdienst auf 48 Std. heruntergegangen werden kann.

Für die Büros der Oberpostdirektion gilt nunmehr ein Leistungsmaß von 51 Stunden, für die Oberpostdirektionen in Berlin, Hamburg, Köln und München sowie für das Reichspostministerium selbst von $48^1/_2$ Std., wobei die Freigabe des Sonnabendnachmittags einbegriffen ist. Die Arbeitszeitkürzung für die O. P. D.'en soll übrigens, wie verfügt, ohne Personalverstärkung, also lediglich durch Arbeitsbeschleunigung oder Vereinfachung der Dienstgeschäfte, zustande kommen.

Man darf nicht außer acht lassen, daß die mit der Neuregelung zusammenhängende straffe Erfassung der Dienstkräfte des Personals, wie sie sich aus der Verfügung vom 23. März 1925 ergibt, in erster Linie mit dadurch hervorgerufen ist, daß die D. R. P. sich seit 1. April 1924 als Unternehmen auf eigene Füße gestellt hat, und der

Haushalt infolgedessen sorgsamer als je vor Erschütterungen bewahrt werden muß.

Die vorsichtige Behandlung der Kostenfrage geht auch daraus hervor, daß, soweit Mehraufwendungen unvermeidlich waren, zur Herabsetzung des Leistungsmaßes von 54 auf 51 Std. im Durchschnitt nur bis zu 2 v. H. des im reinen Betriebsdienste beschäftigten Personals an außergewöhnlichen Aushilfen eingestellt werden durfte.

Mit der 51-Stunden-Stufe schließt nun die Entwicklung der Dienstzeitbestimmungen gegenwärtig ab; im Amtsblatt Nr. 1 1926 hat das R. P. M. die Fortdauer der zunächst nur bis Ende 1925 gültigen Vorschriften von 1923/25 besonders zum Ausdruck gebracht.

Bisher war die Arbeitsdauer, nach ihrer Gesamtheit bemessen, Gegenstand der Erörterungen. Indes bildet nächst der Dauer auch die Teilung der Arbeitszeit einen beachtlichen und strittigen Punkt auf dem Gebiete der Arbeitsverhältnisse der D. R. P. Es handelt sich dabei um die Frage, ob es zweckmäßig sei, den Verwaltungsdienst einschließlich des Bürodienstes der Betriebsanstalten in einer durchgehenden Dienstzeit bewirken zu lassen oder in geteilten Vor- und Nachmittagsdiensten mit einer häuslichen Mittagspause, sowie darum, inwieweit auch im Betriebsdienste, nach den jeweiligen Anforderungen des Dienstzweiges, durchgehende oder geteilte Dienstschichten zu bevorzugen sind.

Schon Staatssekretär von Podbielski hat sich im Jahre 1899 gelegentlich einer Dienstreise nach Bremen über die Stimmung der dortigen Kaufmannschaft betr. Einführung der „englischen Tischzeit", wie man anfangs die durchgehende Dienstzeit kennzeichnete, unterrichtet, weil er sehr wohl erkannte, daß diese Frage auch für die P.- u. T.-Verwaltung erhebliche Bedeutung gewinnen könnte. In Berlin äußerte sich dann später auf Grund seiner

Erkundigungen v. P., wie folgt[1]): Man stehe unter den Kaufleuten nach dem, was er in Bremen gehört habe, der Einführung der englischen Tischzeit wenig sympathisch gegenüber. Die Kaufmannschaft dort rechne es sich zum Vorteil im Kampfe mit der Konkurrenz an, daß die am späten Nachmittag eingehenden Anfragen und Ordres der Kaufmannschaft sofort — eventl. sogar durch Kabel — erledigt werden. Diese Schlagfertigkeit, mit der unsere Kaufleute ihre Klienten bedienen, habe ihnen überall im Ausland und zumal im Weltverkehr Respekt verschafft und neue Kundschaft geworben. Man befürchte ernstlich, daß diese Schlagfertigkeit im Konkurrenzkampfe durch Einführung der englischen Tischzeit Einbuße erleiden werde.

Staatssekretär v. P. hat in dieser Äußerung einen Grund gegen die ungeteilte Dienstzeit herausgestellt, der im Behördewesen wohl nicht die ausschlaggebende Rolle spielt wie in kaufmännischen Betrieben. Überhaupt treten in dieser Frage stark gegensätzliche Anschauungen hervor. Außer den beiden Hauptbeteiligten, der Behörde und den Beamten, deren Ziele und Wünsche sich nicht decken, haben dabei noch die Ärzte ein gewichtiges Wort mitzureden, da ja gerade die Einteilung der Dienst- und Ruheschichten tagsüber in erster Linie vom ärztlichen Standpunkt aus der Begutachtung bedarf.

Um die ärztliche Auffassung vorwegzunehmen, so ist zunächst ein Gutachten anzuführen, das im Jahre 1909 der damalige Nervenarzt, spätere badische Staatspräsident Dr. Hellpach, Karlsruhe, der durch seine Forschungen auf dem Gebiete der Arbeitswissenschaft hervorgetreten ist, im Anschluß an eine Petition abgegeben hat, die die Beamten der Stadt Kiel an ihren Magistrat gerichtet hatten.

Hellpach steht auf dem Standpunkte, daß Grundbedingung für ein zweckmäßiges Verhältnis der Arbeit zum gesamten Leben nicht möglichste Verkürzung der

1) Berl. Lokalanzeiger v. 7. Okt. 1899.

Arbeitsdauer, sondern einzig die Herbeiführung eines richtigen Verhältnisses der (sei es auch längeren) Arbeitsdauer zur Erholung ist. Jede Arbeit soll durch Erholung kompensiert werden. Aber wie? Da stellt nun Hellpach die zweite anschließende Forderung auf, daß die Erholung ihre vollen Wirkungen nur üben kann, wenn sie konzentriert ist. Hellpach stützt sich bei diesem Satze auf die Forschungen der Psychologie und Psychopathologie. Unterbrechungen der Arbeit bis zur Dauer von 15—20 Minuten sind geeignet, die Ermüdung ein wenig zu verscheuchen und doch die Anregung für die Arbeit aufrecht zu erhalten Bei Überschreitung jener Minutenziffer geht das außerordentlich wichtige Moment der Anregung verloren, ohne daß doch — etwa auch bei 1—2stündiger Arbeitsunterbrechung — die Ermüdung vollständig beseitigt würde. In Wirklichkeit wird diese 1—2stündige Pause ja mit Wegen von und zum Amt oder zur Arbeitsstelle, Nahrungsaufnahme usw. ausgefüllt, was die Erholung im ganzen ungünstig beeinflußt.

Die durchgehende Arbeitszeit läßt durch ihr verhältnismäßig frühes Ende nach Dr. Hellpachs Ansicht für Hauptmahlzeit und Mußebeschäftigung einen breiten, individueller Ausgestaltung zugänglichen Spielraum über, während zerstückelte Muße immer leicht zum Wirtshausleben und zum Zeittotschlagen verleitet.

Vom ärztlichen Standpunkte wäre nun zu klären, ob nicht das Durcharbeiten selbst wiederum gesundheitlich nachteilig und verwerflich ist. Dr. Hellpach verneint dies. Da auch die Erfahrung in dieser Hinsicht mitspricht, so möchte in diese Verneinung nicht so ohne weiteres einzustimmen sein. Zum mindesten ist es wohl nicht nur zur Abwehr von Ermüdungserscheinungen, sondern auch zur Erhöhung bzw. Wiederansammlung der Arbeitskraft in den letzten Dienststunden dringend nötig, daß die durchgehende Tages-Arbeitszeit durch ein, wenn auch nur einfaches Mahl, sei es in Form eines erweiterten Früh-

stücks oder noch lieber eines Mittagessens unterbrochen wird. Nur dann wird es dem Beamten oder Arbeiter gelingen, bis zum Arbeitsschlusse, der um 4 oder 4½ Uhr nachm. liegen mag, einigermaßen frisch zu bleiben.

Aus der Zeit nach dem Kriege ist noch als mit dem Hellpach'schen Urteile sich nahezu deckend das des Stadtarztes Dr. Dohrn aus Hannover zu verzeichnen, der den Typ der — „Staatshämorrhoidarier" unter den Beamten als Schreckgespenst an die Wand malt. Seine Ausführungen [1]) gipfeln in den Worten: Falls der 9stündige geteilte Arbeitstag Allgemeingut aller Büros werden sollte, dann ade Sport- und Leibesübungen!

Daß der Sport für die heutige Zeit ein unentbehrlicher Gesundheitsfaktor geworden ist, kann wohl auch vom Standpunkte des Beamten nicht mehr bestritten werden. Übrigens hat ja auch die D.R.P. dieser Auffassung bereits Rechnung getragen, indem es in Berlin unter reger Unterstützung der O.P.D. zur Gründung eines alle Sportzweige umfassenden Verbandes der P.- und T.-Beamten gekommen ist. Das gute Beispiel hat bereits in anderen O.P.D.-Bezirken Nachahmung gefunden.

Gegenüber den vorerwähnten liegen auch ärztliche Gutachten gegenteiliger Art vor, wie z.B. das des Med. Rat. Dr. Gilbert, der auf der Tagung des Verbandes Deutscher Beamtenvereine in Dresden 1911 erklärte, er halte es für gesundheitlich richtig, die Hauptmahlzeit auf die Mitte des Arbeitstages etwa zwischen 12 und ½2 Uhr zu legen; dies müsse als oberster Grundsatz bei Beurteilung dieser Frage gelten.

Geht man von der rein ärztlichen Beurteilung der Frage auf die Ansicht der Beamtenschaft über, so wird letztere sich in den großen Städten heute sehr eindeutig für durchgehende Arbeitszeit entscheiden. Der in seine Hälften zerlegte Tag trägt offensichtlich zur Verstärkung des Hastens und der Unruhe bei, unter denen das Leben in den Großstädten sich abspielt. Die Wege zur und

1) Hann. Tagebl. v. 18. März 1924.

von der Arbeitsstelle bilden meist keine Erholung mehr, wie es vor Jahrzehnten einmal der Fall war, sondern beeinträchtigen den menschlichen Organismus in jeder Beziehung. Straßenstaub, Verkehrsgewühl, ebenso wie Lärm und Hindernisse bei Straßenkreuzungen, aufdringliche Lichtreklame und sonstige Umstände, z.B. im Sommer die Hitze der Mittagsstunde, wirken zusammen, um den Menschen nervös werden zu lassen. Dazu all die Schwierigkeiten und die Unrast, die sich aus der Benutzung der modernen Beförderungsmittel: Straßenbahn, Autobus, Hoch- und Untergrundbahn, Vorortsbahnen usw. ergeben, ganz abgesehen von den Kosten, die diese Benutzung verursacht. In ganz großen Städten (wie z.B. Berlin, Hamburg) erscheint es nahezu als ausgeschlossen, täglich 4 mal die Hetze dieser Fahrten über sich ergehen zu lassen.

Die durchgehende Arbeitszeit ist indes auch geeignet, die Wohnungsnöte, die gerade in der Gegenwart so manchen Beamten bedrücken, zu lindern und zu beseitigen. Wer täglich nur einmal den Weg zur Arbeitsstelle und zum Amt zu machen hat, kann viel eher in den Vororten wohnen, wo noch reine Luft den Menschen erquickt und für seine Berufsaufgaben stärkt, und wo es möglich ist, auf eigenem Boden ein eigenes Heim zu gründen und den englischen Leitsatz zu verwirklichen „my home is my castle".

Wenn sich auch in Rücksicht auf letztere Umstände die Verwaltungen entschließen mußten, den Beamten das Wohnen in den Vororten zu gestatten, was früher verboten war, so haben sie doch im allgemeinen nur sehr zögernd den Bestrebungen der Beamten auf durchgehende Dienstzeit nachgegeben. Sogar im Kriege, wo mannigfache Umstände, wie erörtert, für den ungeteilten Dienst sprachen, hat sich noch 1917 Staatssekretär Rüdlin als Gegner dieses Dienstes bekannt, wohl weil er die körperliche Leistung den unterernährten Beamten nicht zumuten wollte. Das Reichsministerium selbst hat später im Sep-

tember 1921 durch Erlaß von Richtlinien entschieden, daß die Tagesdienstzeit grundsätzlich in Vor- und Nachmittagsdienst zu teilen sei, nur dort, wo aus örtlichen und sachlichen Gründen solche Teilung unzweckmäßig erscheint, könne durchgehend gearbeitet werden.

Dieser Stellungnahme der Reichsregierung liegen gewisse Zweifel zu Grunde, ob der Beamte imstande ist, 8 Stunden hindurch oder sogar noch länger geistig zu arbeiten, ohne zu ermüden und nachzulassen. Gerade für Kopfarbeiter dient ferner zur Arbeitsentlastung im geteilten Dienst die günstig gelegene größere Mittagspause, deren Nutzen auch die Ärzteschaft hervorhebt.

Laut Verf. v. 23. März 1925 (betr. 51-Std. Woche) wurden schließlich die O.P.D.en in Städten mit mehr als 200000 Einwohnern, die noch geteilte Arbeitszeit hatten, nämlich Bremen, Chemnitz, Dortmund, Düsseldorf, Hannover, Kiel, Königsberg, Magdeburg und Stettin ermächtigt, sofern sich auch die übrigen Reichsbehörden anschließen, die durchgehende Arbeitszeit mit 51 Wochenstunden für das Personal ihrer Büros einzuführen.

Während sich der Bürodienst zumeist beliebig und zwar entweder in zusammenhängender oder geteilter Dienstzeit erledigen läßt, liegen die Verhältnisse im Betriebsdienst anders. Hier ergeben sich die Dienstschichten mit einer gewissen Zwangsläufigkeit aus den zu verrichtenden Geschäften und dem Auf und Ab der zu leistenden Arbeit. Man faßt im allgemeinen, wie bereits früher erwähnt, auf mittleren oder größeren Anstalten eine Gruppe von Beamtinnen oder Beamten, deren Dienstgeschäfte gleicher Art sind und sich in einer Dienststelle abspielen, in einen Dienstplan zusammen. Große Ämter weisen in ihren verschiedenen Dienststellen eine ganze Reihe solcher Gruppenpläne auf; die Zahl der Beamten schwankt dabei und kann auch eine höhere Zahl von Kräften, wie z.B. bis zu 20 oder 30 umfassen. Der Dienst selbst besteht nun je nach dem Einzelplan aus ungeteilten und geteilten

Schichten, die miteinander wechseln und die mit ihrem Zu- und Abgang an Personal stundenweise genau der Zu- und Abnahme des Verkehrs oder sonstigen maßgebenden Umständen entsprechen, wie Abgang und Ankunft der Eisenbahnzüge, Lage der Zustellgänge, Zu- und Abfluß der Telegramme und Gespräche usw. Lange Vormittagsschichten können etwa von 6—1, 7—2, 8—3, 8—4 oder ähnlich liegen; lange Nachmittagsschichten von 1—9, 2—10, 4—12 oder ähnlich; seltener kommen Übertagsschichten, etwa von 9—5 oder 10—6, vor. Die geteilten Schichten sind meist so geartet, daß etwa gut die Hälfte des Dienstes, also 4 bis 5 Stunden Vormittags, die andere Hälfte nach einer verschieden langen, aber ausreichend zu bemessenden Mittagspause Nachmittags zu leisten ist. Auf kleineren Anstalten, wo die Kürze der Wege dies zuläßt, kann auch ein Erscheinen der Beamten zum Dienst öfter als zweimal täglich sich als zweckmäßig erweisen, indes muß eine Zersplitterung der Arbeitszeit vermieden werden, um die Wege von und nach dem Amt einzuschränken und den Zusammenhang der Ruhezeit zu sichern. Man hat natürlich den Aufbau der Pläne, der von Amts wegen erfolgt, so in der Hand, daß dabei gewisse Freiheiten in der Reihenfolge der Schichten wohl durchführbar sind.

Bei Feststellung der Pläne ist jedoch eine Reihe von Vorschriften zu beachten [1]). Es ist darauf zu halten, daß der Dienst auf die einzelnen Tage und Wochen möglichst gleichmäßig verteilt wird. Die einzelnen Dienstschichten dürfen nicht zu lang sein. Die dienstfreie Zeit soll der vorangegangenen Dienstdauer entsprechend bemessen werden. Voller Nachtdienst hat nicht schon in den frühen Abendstunden zu beginnen. Der Nachmittag vor dem vollen Nachtdienst, sowie der auf den Nachtdienst folgende Tag müssen dienstfrei sein. Es ist

1) Allg. Dienstanw. für P.- u. T., Abschn. IX, S. 2 3.

außerdem zu vermeiden, die Beamten an demselben Tage zum Früh- und Spätdienst oder zum Früh- und Nachtdienst heranzuziehen. Die zwischen dem Abend- und dem Morgendienst zur Nachtruhe verbleibende Zeit sowie dienstfreie Pausen zur Einnahme von Mahlzeiten dürfen nicht zu knapp sein. Arbeitspausen, die nur nach Minuten zählen, oder von so kurzer Dauer sind, daß sie nach den örtlichen Verhältnissen nicht zur Erholung benutzt werden können, sind als Dienstzeit anzusetzen.

Alle diese Vorschriften gelten auch für die im Bahnpostdienst beschäftigten Beamten, soweit es die besonderen Verhältnisse dieses Dienstzweiges zulassen, ferner für die nicht im Beamtenverhältnis stehenden Personen.

Es ist nun sehr wertvoll zu wissen, wie sich der Einfluß der Dienststunden auf Grund der verschiedenen Dienstteilung beim Personal geltend macht. In dieser Beziehung wurden schon vor dem Weltkriege Untersuchungen beim Fernsprechamt Hamburg angestellt [1]). Man stützte sich auf Ermittelungen, die das sogenannte Kontrollamt, eine Dienstüberwachungsstelle im Fernsprechamt Hamburg, angestellt hatte. Von diesem Kontrollamt wurden bei fortlaufenden Überwachungen von Ortsgesprächen alle sog. Abspannungsfehler festgestellt, die von den überwachten Beamtinnen offensichtlich unter dem Einfluß körperlicher oder geistiger Abspannung gemacht wurden und zwar im Gegensatz zu anderen Fehlern, die auf Lässigkeit, Unkenntnis der Vorschriften und dergl. zurückzuführen waren; eine solche Unterscheidung der Fehler ließ sich im Hamburger Betriebe mit ziemlicher Sicherheit durchführen.

Es ergaben sich dabei nach dem Gesamtergebnis betreffs der Abspannungsfehler folgende Zahlen:

---

1) Über die Untersuchungsergebnisse hat s. Zt. der Telegrapheninspektor Dohmen in der Zeitschrift „Telegraphen- und Fernsprechtechnik“ eingehend berichtet.

(„Einfluß der Dienststunden auf die Leistungsfähigkeit der Fernsprechbeamtinnen“; Nr. 3/1913 der T.- u. F.- Technik)

Bei den ungeteilten Dienstschichten am Vorm. 37,2 v. T.
" " " " " Nachm. 41,2 v. T.
" " geteilten " " Vorm. 30,9 v. T.
" " " " " Nachm. 29,3 v. T.

Entgegen der allgemeinen Vermutung, daß die geteilten Schichten anstrengender seien, erhellt hieraus, wenigstens für den Betrieb des F. A. Hamburg, daß die geteilten Schichten durchaus günstige Leistungen mit sich bringen und daß sie die ungeteilten Schichten an Güte der Leistungen übertreffen. Ferner läßt die Untersuchung erkennen, daß die früh um 7 Uhr einsetzenden Dienstschichten sowie solche, die erst am Nachmittag einsetzen (im ungeteilten Dienst um $3^1/_2$ Uhr Nachmittags) und in die Nacht hinein dauern, sehr ungünstig wirken. Bezüglich der Frühschichten ist dies vermutlich auf die Hast, mit der die Beamtin ohne rechtes Frühstück und ohne genügende Nachtruhe den Frühdienst antritt, zurückzuführen. Die schlechten Leistungen beim Dienstantritt Nachmittags mit folgendem Spätdienst sind schwer zu erklären. Vielleicht besteht in diesen Fällen bei den Beamtinnen die Neigung, sich bis zum Nachmittag noch in einer Weise durch Hausarbeit, Besorgungen oder Vergnügungen zu betätigen, die dem Dienste abträglich ist [1]). Leider sind die vorbesprochenen Versuche, die jahrelange umfangreiche Vorarbeiten erforderten — es wurden 4379 Beamtinnen mit 218450 Verbindungen überwacht —, auf anderen größeren Ämtern bisher nicht wiederholt worden. Es bedürfte der Feststellung, ob auch heute noch unter den durch den Krieg in Deutschland geschaffenen Verhältnissen gleiche Beobachtungen wie in der Vorkriegszeit zutage treten, und ob nicht etwa örtliche Gründe, die im Hamburger Betriebe zu suchen sind, die Ergebnisse beeinflußt haben. In Hamburg waren damals

1) Z. vgl. die vorbezeichnete Dohmen'sche Abhandlung, die diese Punkte erörtert.

die Dienstpläne in ihrem Wochenmaß und der Ausdehnung der Mittagspause auf mindestens 3 Stunden der jetzigen Dienstleistung gegenüber recht günstig, auch hatten die beteiligten Betriebsbeamtinnen dort jedesmal nur mit einem Teilnehmeranruf zu tun, während anderwärts häufig mehrere Anrufe gleichzeitig einer Beamtin zufallen.

Abschließend ist zu sagen, daß das Betriebspersonal gegenwärtig wie auch schon früher die ungeteilten Dienstschichten bevorzugt, weil es nur einmal zum Dienst zu kommen braucht und freie Zeit gewinnt. Die Verwaltung kann demgegenüber auf geteilte Dienstschichten in gewissem Umfange nicht verzichten. Das hat seinen Grund in der von Dohmen nachgewiesenen besseren Leistung nach einer Ruhezeit inmitten des Tagesdienstes und in der Möglichkeit, den Beamten zweimal am Tage und zwar jedesmal in den Hauptverkehrszeiten Vor- und Nachmittags, wo z.B. der Fernsprechverkehr oder der Schalterverkehr stark anschwillt, zur Verfügung zu haben. Dadurch lassen sich Kräfte zur Bewältigung von Verkehrsspitzen gewinnen, sodaß dann ein Beamter mit geteiltem Dienst in der Auswirkung seiner Leistung etwa $1\frac{1}{2}$ Beamten des ungeteilten Dienstes gleich zu bewerten ist.

Seine besondere Prägung erhält nun der praktische Dienst bei der D.R.P. außer durch die Art der Dienstteilung auch noch durch den Früh-, Spät- und Nachtdienst sowie den Sonntagsdienst. Der Dienst an sich wird natürlich dadurch anstrengender und aufreibender, daß er zu ungewohnten Tageszeiten, insbesondere dann, wenn andere Menschen sich durch Schlaf zu neuem Tun stärken, wahrgenommen werden muß. Er erfährt deshalb, wie schon früher ausgeführt, als Sonderleistung schon bei der Aufstellung der Dienstpläne eine bevorzugte Behandlung. In Anerkennung der Unannehmlichkeiten sowie der gesundheitsschädlichen Nebenwirkungen, die der Nachtdienst mit sich bringt, war er außerdem schon seit den 70er Jahren, als Stephan Generalpostmeister war, dienstplan-

mäßig $1\frac{1}{2}$ fach zur Anrechnung gekommen, d. h. die im Nachtdienst abgeleisteten Stunden rechneten für den Beamten um die Hälfte mehr, als ihre wirkliche Zeitdauer betrug. Dies galt für die eigentlichen Nachtstunden von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens, die an einen solchen vollen Nachtdienst noch unmittelbar anschließende Dienstzeit, sowie die Frühdienststunden. Die Beamten waren mit dieser Regelung sehr zufrieden, wenn auch zeitweilig Bestrebungen sich geltend machten, daneben noch eine Sonderbezahlung des Nachtdienstes zu erreichen. Bei anderen Behörden, z. B. auch bei der Eisenbahn, bestand der Brauch der $1\frac{1}{2}$ fachen Anrechnung des Nachtdienstes nicht. Dann kam die Staatsumwälzung und mit ihr der Achtstundentag. Bei dieser Gelegenheit wurde von der Verwaltung die $1\frac{1}{2}$ fache Berechnung des Nachtdienstes ganz fallen gelassen, und an die Stelle trat eine Nachtdienstentschädigung, die z. Z. für den vollen Nachtdienst 60 Pfg., bei einem Stundensatz von 10 Pfg., beträgt. Welche Gründe die Verwaltung bewogen haben, von ihrem früheren Verfahren abzugehen, ist nicht bekannt gegeben worden. Zu vermuten ist, daß bei der starken Einbuße an Leistungen infolge Einführung des Achtstundentages in dieser Hinsicht ein Ausgleich geschaffen werden sollte, um verlorene Dienststunden wieder zu gewinnen; ferner sind wohl auch personalpolitische Gründe maßgebend gewesen, insofern als ein zu starkes Anschwellen des Personalkörpers verhindert werden sollte [1]).

Der Sonntagsdienst hat seine erste umfassende Regelung durch den bereits besprochenen Erlaß des Staatssekretärs v. Podbielski vom 17. April 1899 gefunden, der Zeugnis ablegt von starkem sozialen Empfinden und der fürsorglichen Gesinnung seines Unterzeichners. „Im Hinblick auf den günstigen Einfluß, den die Sonntagsruhe auf das körperliche und geistige Wohl des Personals

1) Vgl. Hotz, Die Sozialpolitik der deutschen Reichspost (Kursusheft der Verwaltungsakademie), Berlin 1925 S. 64.

ausübt, — so heißt es in dem Erlaß — sollen die Dienstbefreiungen an den Sonntagen und allgemeinen Feiertagen, unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Mittel, soweit ausgedehnt werden, als sich dies mit den allgemeinen Interessen und mit der Sicherheit des Betriebes irgend verträgt."

Als ein Fortschritt in dieser Richtung wird gleichzeitig die anderweitige Festsetzung der Schalterdienststunden an Sonntagen, d. h. ihre Verringerung (Amtsblatt Nr. 6 1899) bezeichnet. Was den Dienst an den Sonntagen betrifft, so wird folgender Grundsatz aufgestellt: Jeder Beamte und Unterbeamte [1]) des Betriebsdienstes ist in einem Zeitraume von 2 Wochen mindestens für einen Sonntag, sei es für einen ganzen Tag oder für 2 halbe Tage, völlig vom Dienste zu befreien; soweit nach den Betriebsverhältnissen nicht öfters ganz freie Sonntage gewährt werden können, ist jeder Beamte und Unterbeamte ab und zu, etwa an jedem 4. Sonntage, gänzlich vom Dienste zu entbinden. Schließlich wird auch noch bemängelt, daß hier und da das Personal an solchen allgemeinen Feiertagen, die nicht auf einen Sonntag fallen, in stärkerem Umfang, als das dienstliche Interesse bedingt, zum Dienste herangezogen wird. Dies soll natürlich unterbleiben. Auch sollen die Ober-Postdirektionen der Gestaltung des Sonntagsdienstes fortgesetzt ihr volles Interesse zuwenden. Man kann wohl mit Recht behaupten, daß in diesem Erlaß, gerade auch, was den Sonntagsdienst betrifft, eine an Fürsorge mustergültige behördliche Stellungnahme dem Personal gegenüber zu erblicken ist. Der vorher angeführte Grundsatz betr. Wahrnehmung des Sonntagsdienstes ist in die allgemeine Dienstanweisung für P. u. T. übergegangen und hat noch heute Gültigkeit und zwar mit der Maßgabe, daß in je 4 Wochen ein ganz freier Sonntag zu gewähren ist, „soweit es sich nicht öfters

1) Diese Unterscheidung ist inzwischen fortgefallen.

ermöglichen läßt.“ Die Bestrebungen, den Sonntag auch im Verkehrsbetriebe von Arbeit zu entlasten und die Verkehrsbeamten in erhöhtem Maße der Sonntagsruhe teilhaftig werden zu lassen, sind seither nicht in ausgeprägter Weise fortgeführt worden. Nur auf Einschränkung des Verwaltungsdienstes an Sonntagen wurde inzwischen hingewirkt, indem Anordnung erging (Nachrichtenbl. 55 v. 1923), an Sonntagen für die Kanzlei- und Amtszimmertätigkeit nur die geringst mögliche Anzahl von Kräften anzusetzen. Dagegen hat es die Reichspostverwaltung bisher gegenüber dem Veto kaufmännischer Kreise sowie parteipolitischen Einwendungen gegenüber nicht für tunlich gehalten, die sonntägliche Briefzustellung abzubauen und damit einer großen Zahl von Zustellbeamten mit anstrengendem Dienst die Sonntagsruhe zu verschaffen. Leider hat sich bei der Beratung des Haushaltsplanes der D.R.P. im Ausschuß für den Reichshaushalt am 31. März, 1. und 2. April 1925 eine Reihe von Abgeordneten gegen die Aufhebung der Sonntagszustellung ausgesprochen; sie wünschen nicht den Sonntag „zu einem Tage der Heuchelei zu machen wie in England und Amerika“. Die vorgebrachten Gründe sind jedoch widerlegbar. Große industrielle und kaufmännische Betriebe bleiben heutzutage Sonntags geschlossen, wichtige Angelegenheiten lassen sich durch Eilbrief, Telegramm oder Fernsprecher erledigen; es liegt also kein Grund vor, an der allerdings eingebürgerten und in vielen Fällen sehr beliebten sonntäglichen Zustellung von Briefen usw. starr festzuhalten, zumal man sie auch in Bayern aufgehoben hat und dies nicht bedauert.

Außer den reinen Verwaltungsvorschriften, die bisher behandelt wurden, sind auch die Vorschriften des öffentlichen Rechts über die Arbeitszeit für die D.R.P., soweit Arbeiter und Angestellte in Betracht kommen, maßgebend.

Das Arbeitsrecht der Vorkriegszeit kannte für die erwachsenen männlichen Arbeiter nur den sog. „hygienischen Höchstarbeitstag", d.h. nur bei gesundheitsschädlichen Arbeiten war auf Grund der noch jetzt geltenden §§ 120e und f der Gewerbeordnung eine behördliche Beschränkung der Beschäftigungsdauer zulässig.

Einen allgemeinen Höchstarbeitstag hat es vor dem Kriege in Deutschland nicht gegeben, er wurde erst nach der Staatsumwälzung, wie schon ausgeführt [1]), für die gewerblichen Arbeiter durch die Anordnung v. 23. Nov./17. Dez. 1918, für die Angestellten durch die Verordnung vom 18. März 1919 eingeführt. Beide Verordnungen sehen für das Verkehrsgewerbe einschl. der Eisenbahn-, Post- und Telegraphen-Verwaltung eine Ausnahmestellung vor, die durch Vereinbarungen zwischen Betriebsleitungen und Arbeitnehmervereinigungen begründet wird [2]).

Die beiden Verordnungen sollten nur für die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung gelten, sind indes bis zum 17. November 1923 verlängert worden.

Am 1. Januar 1924 trat dann die neue Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923, deren ebenfalls schon Erwähnung [3]) getan wurde, in Kraft. Diese Verordnung sollte die Bahn frei machen für eine kraftvolle Betätigung des Arbeitswillens mit dem Ziele einer Förderung und Verbilligung der Gütererzeugung. Durch die V.O. werden Ausnahmen vom strengen Achtstundentag in erster Linie durch tarifliche Abrede, in zweiter durch behördliche Genehmigung geschaffen.

Wie die beiden früheren Verordnungen bezieht sich die Verordnung von 1923 nur auf gewerbliche Arbeiter und Angestellte, während alle Beamten, also alle Per-

1) s. S. 18

2) s. Ziffer III der V.O. v. 23. 11. 18/17. 12. 18 und § 15 der V.O. v. 18. 3. 19.

3) s. S. 26.

sonen, die in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zu der Staatsverwaltung stehen, davon ausgeschlossen sind.

Die Begründung zu der Verordnung über die Arbeitszeit von 1923 führt über das Verkehrsgewerbe aus, daß schon die frühere Anordnung von 1918 auf die Arbeiterschaft dieser Betriebe nicht ohne weiteres anwendbar gewesen sei; an diesem Standpunkt halte auch der vorliegende Entwurf fest; einer sinngemäßen Übertragung stehe dagegen nichts im Wege; u.a. komme dabei der § 13 in Betracht. Der bezeichnete § lautet:

„Für Betriebe und Verwaltungen des Reichs (auch der Reichsbank) und der Länder sowie für Verwaltungen der Gemeinden und Gemeindeverbände steht die Ausübung der durch dieses Gesetz dem Reichsarbeitsminister oder anderen Behörden übertragenen Befugnisse den diesen Betrieben oder Verwaltungen vorgesetzten Dienstbehörden zu. Diese können die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auf die übrigen Arbeitnehmer der genannten Betriebe und Verwaltungen übertragen, auch soweit laufende Verträge dem entgegenstehen."

Die Regelung der Arbeitszeit geschieht im Wege der sog. Tarifverträge. Als solche sind z.Z. der Reichsangestellten-Tarifvertrag (R.A.T.) vom 2. Mai 1924 und der Tarifvertrag für die Arbeiter im Bereiche der D.R.P. (T.V.) vom 31. März 1924 in Gültigkeit.

Von der Arbeitszeit handeln der § 18 des ersteren sowie der § 3 des letzteren; aus ihnen ergibt sich, daß zwar 8 Stunden täglich bzw. 48 Std. wöchentlich als eigentliche Arbeitszeit vorgesehen sind, daß aber die für Beamte aus allgemeinen wirtschaftlichen Gründen eingetretene Erhöhung auf 54 bzw. 51 Stunden sich auch auf die Arbeiter und Angestellten erstreckt. In einem Falle (R.A.T.) ist dies

durch Zusatzabkommen, in dem anderen Falle (T.V.) im Vertrage selbst festgelegt. Es sei noch erwähnt, daß unter den R.A.T. hauptsächlich sog. „Angestellte als Posthelfer und Posthelferinnen", unter den T. V. Posthelfer, Telegrammzusteller und Kraftwagenführer, Arbeiter im Telegraphenbaudienst, bei den Telegraphenwerkstätten, Telegraphenzeugämtern, Batterieladestellen usw. fallen.

Versuche, die Arbeitszeit international zu regeln, haben schon lange Zeit vor dem Kriege stattgefunden, insbesondere nachdem im Jahre 1900 in Paris die internationale Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz und deren internationales Arbeitsamt (in Basel) gegründet war.

Am 5. Februar 1919 einigten sich Gewerkschaftsvertreter aller zur Entente gehörenden Länder in Bern auf ein großangelegtes Arbeits-Schutzprogramm, das insbesondere die Forderung sofortiger allgemeiner Einführung des Achtstundentages oder der 48-Stunden-Woche enthielt. Ferner wurde etwa gleichzeitig Ende Januar 1919 auch auf der Friedenskonferenz in Paris eine Kommission zum Studium von Arbeiterfragen eingesetzt. Als Ergebnis der Arbeiten dieser Kommission ist der Teil XIII des Vertrages von Versailles entstanden, der die Überschrift „Arbeit" trägt.

Nach dieser Vertragsbestimmung sind nunmehr 3 Organe neu ins Leben gerufen worden:

1) Die internationale Arbeitskonferenz,
2) das internationale Arbeitsamt,
3) der Verwaltungsrat des internationalen Arbeitsamtes.

Der wichtigste Entwurf, der demnächst auf dem Wege der internationalen Konferenz (zu 1) und zwar in Washington Ende 1919 herausgebracht wurde, war der Entwurf eines Übereinkommens betreffs Festsetzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich.

Als „gewerbliche Betriebe“ [1]) im Sinne dieses Übereinkommens gelten nach Art. 1

a) . . . . . .

b) . . . . . .

c) der Bau (usw.) . . . . . von Telegraphen- und Telephonanlagen,

d) die Beförderung von Personen oder Gütern auf Straßen, Eisenbahnen, Binnengewässern oder zur See . . . . . .

Nach Art. 2 darf die Arbeitszeit der in öffentlichen oder privaten gewerblichen Betrieben oder deren Nebenbetrieben beschäftigten Personen 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich nicht übersteigen.

Ist nun der Betrieb der D.R.P. als öffentlicher gewerblicher Betrieb im Sinne dieses Übereinkommens anzusehen? Die Frage wird zu bejahen sein. Der Begriff „gewerblich“, wie er sich aus dem Übereinkommen ableitet, soll lediglich als umfassende Bezeichnung für eine Reihe von Betrieben, die diesen gewerblichen Charakter nicht der juristischen, sondern der tatsächlichen Auslegung nach haben, gemeint sein; diese Betriebe bilden also ein geschlossenes Ganzes; nur die Grenze zwischen Gewerbe einerseits, Handel und Landwirtschaft andererseits ist flüssig und bedarf der Festlegung, wie auch Art. 1 am Schluß vorsieht. Bei Ausschließung der öffentlichen bzw. Staatsbetriebe würde die Unterscheidung im § 2 (öffentliche oder private gewerbliche Betriebe) ihren Sinn verlieren; es sind also damit gemeint: „Öffentliche Betriebe, die Art. 1 angibt“, nicht etwa „öffentliche Betriebe, die auf rein gewerblicher Grundlage arbeiten.“ In letzterem Falle wäre die D.R.P. ausgeschaltet.

Es wäre auch nicht recht denkbar, daß die Urheber des Übereinkommens gerade die großen Betriebe auf dem

---

1) In der franz. Fassung „établissements industriels“
„ „ engl. „ „industrial undertakings“

von ihnen umgrenzten Gebiete, nur weil sie zur staatlichen Machtsphäre gehören, haben ausschließen wollen.

Eine zweifelsfreie Auslegung der betreffenden Bestimmungen, etwa durch das Arbeitsamt selbst, ist bisher [1]) nicht erfolgt.

Von Belang ist gerade für die D.R.P. bei etwaiger Ratifizierung des Übereinkommens durch Deutschland die scharfe Formulierung des Art. 1. (8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich). Diese Fassung schließt die Sonntagsruhe ein. Ferner ist es schwierig, eine verschiedene Einteilung des täglichen Leistungsmaßes, wie bei der D.R.P. sehr üblich, durchzusetzen, da Unterschreitung der täglichen Arbeitszeit und Mehrleistung am anderen Tage nur bis zu einer Stunde nach oben, also bis zu 9 Stunden gestattet wird. (Art. 2) Nur im Schichtwechsel sind 56 Stunden wöchentlich mit Wiedergutmachung zugelassen. Außerdem haftet dem Übereinkommen noch der Mangel an, daß der Begriff der „Dienstbereitschaft", der neuerdings in der Bemessung der Arbeitszeit bei den Verkehrsverwaltungen eine Rolle spielt, nicht gehörig festgelegt ist.

Es wird keine leichte Aufgabe sein, einen so großen und vielseitigen Betrieb, wie den der D.R.P. den Bestimmungen des Übereinkommens g.F. anzupassen, ohne daß größere Personalaufwendungen eintreten, die mit entsprechenden Kosten verknüpft sind und unter Umständen die Wirtschaftlichkeit des Betriebes gefährden oder zu einer volkswirtschaftlich schädlichen Erhöhung der Tarife führen müssen.

Die geringe Anpassungsfähigkeit der Bestimmungen an die Erfordernisse der Wirtschaft hat es wohl auch zu Wege gebracht, daß die vier großen Industriestaaten: Verein. Staaten v. Nordamerika, England, Frankreich und Deutschland das Übereinkommen bisher noch nicht

1) d. i. bis zu Anfang März 1926, dem Zeitpunkte des Abschlusses dieser Darstellung.

ratifiziert haben, trotzdem es gerade in Washington entstanden ist, und die Arbeitsministerien einzelner dieser Staaten eingehende Beratungen über die Annahme zuletzt im März 1926 gepflogen haben.

England steht überdies auf dem Standpunkte, dem man neuerdings auch in Deutschland etwas zuneigt, daß man vollständig und gut organisierten Arbeitgebern und Arbeitern die Regelung ihrer Angelegenheiten allein zu überlassen habe[1]).

Für Deutschland kommt auch als Hindernis der Unterzeichnung in Betracht, daß es unter dem Druck des Versailler Vertrages steht, und um diesen zu erfüllen, seine Arbeitsbedingungen selbst bestimmen muß.

Schließlich sei in diesem Zusammenhang noch bemerkt, daß 1924 ein großer internationaler Kongreß für Sozialpolitik in Prag stattgefunden hat, der von der eingangs erwähnten internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz ausging. In Prag waren 28 Staaten durch 1100 Delegierte vertreten. Einen der Hauptvorträge hielt der deutsche Prof. Lujo Brentano über das Achtstundentagproblem. Der Beschluß der Prager Tagung über den Achtstundentag ist wegen seiner programmatischen Bedeutung für die Arbeitszeitfrage als Anlage beigefügt.

Welche Regelung der Arbeitszeitfrage die wichtigsten Post- und Telegraphen-Verwaltungen des Auslandes getroffen haben, geht aus der anliegenden Zusammenstellung hervor, die auf Grund von Angaben des internationalen Büros des Welttelegraphenvereins in Bern gefertigt wurde[2]).

Es ergibt sich danach, daß in den Ländern, die für

---

1) Äußerung des engl. Regierungsvertreters Shackleton auf der 4. Konferenz in Genf.

2) Die Vermittlung dieser Angaben, die den Stand v. Dez. 1924 wiedergeben, verdankt Verf. dem R P.M.

einen Vergleich mit Deutschland am ehesten in Frage kommen, nämlich: Großbritannien, Schweiz, Belgien, Niederlande, Frankreich, Schweden und Norwegen, im großen und ganzen der Achtstundentag Geltung hat. Eine Reihe von Verkehrsverwaltungen des europäischen wie des überseeischen Bereichs hat auch für schwierigere und anstrengendere Dienstzweige Erleichterungen des Arbeitszeitmaßes geschaffen, die sich zwischen den Grenzen von 6 und 8 Stunden bewegen. Belgien, Italien und Großbritannien z. B. gehen bis auf 7 Stunden herunter, einige Überseestaaten (Neuseeland, China) sogar bis auf 6 Stunden.

Nur wenige Verwaltungen sehen für leichtere Arbeiten eine Überschreitung des Achtstundentages vor; zu den letzteren gehören Österreich und die Niederlande, wo bis zu 9 Stunden an täglicher Dienstzeit, und Dänemark, wo bis zu 10 Stunden verlangt werden; dabei wird teilweise Dienstbereitschaft mit in Frage kommen.

Im allgemeinen ist festzustellen, daß die Arbeitsmaße unter 8 Stunden weit häufiger sind als solche über 8 Stunden.

Die Arbeitszeit, der die bisherigen Ausführungen gewidmet waren, gilt zwar im Bereich einer Verkehrsverwaltung wie der D.R.P. wohl öfters als Maß für die Arbeitsleistung, ist aber als solches immerhin recht ungenau. Es ist damit zunächst nur eine Zeitdauer gegeben, deren Ausfüllung mit Arbeit sehr verschieden sein kann. Für Arbeitsleistungen sind eigentlich eindeutige Begriffsbestimmungen erwünscht und zu Vergleichen, z.B. bei der Bewertung von Leistungen, auch unbedingt nötig. In der Technik ist diesem Erfordernis Genüge geschehen; physikalisch bauen sich alle Maße der Technik auf den drei Grundeinheiten: Zentimeter, Gramm und Sekunde auf. Das Maß der Arbeit ergibt sich aus Kraft × Weg; die Einheit der Leistung ist das Sekunden-Meter-Kilogramm, d.h. diejenige Leistung, mittels deren 1 kg in der Sekunde um 1 m gehoben wird. Daß man so genaue Begriffsbestimmungen nicht ohne weiteres auf die menschliche Arbeit übertragen kann, hat seinen guten Grund in der Natur des Menschen. Alle menschliche Arbeit bleibt sich nicht zeitlich gleich, ist also keine Funktion der Zeit, sondern hängt von der Fähigkeit und dem Willen des Arbeiters, seinen körperlichen und geistigen Kräften und anderen Umständen ab; vor allem wird sie auch durch Ermüdung oder durch deren gesteigerte Form, die Erschöpfung, im Laufe der Zeit stark beeinträchtigt.

Demgegenüber macht sich, und zwar vornehmlich bei frischen Kräften, die Arbeitsintensität im umgekehrten Sinne

geltend. Unter Arbeitsintensität versteht man dabei die Erhöhung der Leistung, wie sie das Verhältnis der Menge des Arbeitsproduktes zu der darauf verwendeten Arbeitszeit darstellt. Eine solche erhöhte Leistung kommt innerhalb einer gegebenen Zeitspanne durch Verkürzung kleiner unbenutzter Zeiträume, die zwischen den einzelnen Arbeitsverrichtungen sich einschieben, und ferner überhaupt durch beschleunigtes Arbeitstempo zustande. Man kann sich dies leicht an einem bestimmten Arbeitsvorgang klar machen, z. B. an der Tätigkeit eines Sortierers in einer Briefabfertigungsstelle, der mehr oder weniger schnell den einzelnen Brief besichtigt, und dann auch je nach Auffassungsgabe, Kenntnissen, Übung usw. das Sortieren bewirkt, indem er den Brief in das richtige Fach des Sortierspindes legt. Er wird es vielleicht auf 1500 Sendungen in der Stunde bringen, vielleicht auch bei Steigerung seiner Leistung auf 2000 Sendungen oder noch mehr.

Es ist nun eine schon seit langem im Kampf um die Arbeitszeit betonte Forderung, man müsse danach streben, durch intensivere Arbeitsleistung eine etwaige Arbeitszeitkürzung wettzumachen, um einen Produktionsausfall zu verhindern. Als Vorkämpfer dieser Auffassung ist insbesondere Brentano hervorgetreten, der bei Austragung der Streitfragen über den Achtstundentag in den letztverflossenen Jahren trotz seines hohen Alters noch eine jugendliche Begeisterung entfaltet hat [1]).

Es unterliegt keinem Zweifel, daß eine Arbeitszeitverkürzung leistungssteigernd beim Menschen wirken kann und zwar infolge geringerer Einwirkung der Ermüdung, die übrigens mit der Länge der Arbeitszeit nicht proportional, sondern im Sinne einer geometrischen Progression zunimmt. Die Leistungssteigerung hat natürlich angemessene Verwendung der Freizeit, Vermeiden von Nebenerwerb usw. zur Voraussetzung.

1) Lujo Brentano, Der Ansturm gegen den Achtstundentag, 1924 S. 16 u. a.

Von Buch hat schon 1896 dargelegt, daß die Arbeitsintensität, womit in diesem Falle das Verhältnis der verausgabten Arbeitsenergie zur Zeitdauer der Verausgabung gemeint ist, im umgekehrten Verhältnis zur Dauer des Arbeitstages stehe [1]).

Außer der Leistungssteigerung, die der arbeitende Mensch bewirkt, kann aber auch der Betrieb selbst wesentlich an Erträgen gewinnen, wenn alle Arbeitsvorgänge nach Möglichkeit vereinfacht und verbessert werden. Diese Gesamtintensivierung, am besten vor einer Verkürzung der Arbeitszeit einhergehend oder zum mindesten eine solche begleitend, wurde schon früh von einsichtigen Wirtschaftlern und Industriellen (Abbe usw.) gefordert. Auch im Auslande hat man derartigen Gedankengängen schon Ende des vorigen Jahrhunderts Beachtung geschenkt. In Amerika z. B. befaßte sich schon 1898 eine „Industrial Commission", die der Kongreß der Vereinigten Staaten eingesetzt hatte, mit den Zusammenhängen zwischen verkürzter Arbeitszeit und Arbeitsleistung. In dem von dieser Kommission erstatteten Berichte steht die Feststellung im Vordergrunde, daß, wenn die Arbeitsstunden vermindert werden, sich der Verlust an Arbeitszeit, wenigstens teilweise und nahezu automatisch, ausgleicht, und zwar sowohl durch zeit- und arbeitsparende Methoden der Produktion, wie durch verstärkte Energie des Arbeiters [2]).

Eine große Enquete, die im Jahre 1920 vom internationalen Arbeitsamt in Genf veranlaßt wurde, und die Prof. Edgard Milhaud vornahm, brachte ähnliche Ergebnisse derart, daß Milhaud den Anreiz des Achtstundentages (the stimulus of the Eight-Hour-Day) als Trieb-

1) Leo v. Buch, Intensität der Arbeit usw. Leipzig 1896, S. 44 ff. Natürlich gilt dieser Satz nur bis zu einem gewissen Grade; er müßte erst durch Leistungsmessungen eingegrenzt werden.

2) z. vgl. International Labour Review (International Labour Office) Vol. XII. Nr. 6 Dez. 25. S. 820 ff. (The results of the adoption of the Eight-Hour-Day).

kraft für Mehrleistungen seinen zusammenfassenden Ausführungen voranstellt [1]).

Auch seitens der D.R.P. ist der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsleistung in einer Denkschrift anerkannt worden, die im Jahre 1922 erschienen ist und die Vereinfachung und Verbilligung von Verwaltung und Betrieb betraf. „Der Achtstundentag," heißt es in dieser Denkschrift, „ist aber in der Wissenschaft und in den Kreisen seiner Anhänger nie anders gedacht worden, denn als ein mit der Arbeit völlig ausgefülltes Zeitmaß. Er hätte sonst der inneren Berechtigung entbehrt. Für die P.- und T.-Verwaltung, wie für die staatlichen Betriebe überhaupt und auch für die Privatindustrie, ist es bei den heutigen Betriebskosten unerläßlich, daß die achtstündige Arbeitszeit sich auch tatsächlich als eine achtstündige Leistung auswirkt."

Wenn auch dem Wortlaut nach hierbei in erster Linie an die Beseitigung von Arbeitspausen gedacht ist, die in den Dienststundenplänen nicht erfaßt werden können, so ist nach dem ganzen Zwecke der Denkschrift die Erzielung einer Steigerung der Leistungen mit als inbegriffen in die Bestrebungen anzusehen.

Industrie und Verkehrsverwaltung werden in dieser Beziehung also dem gleichen Ziele zustreben. Indessen sind die Wege, die Arbeitsintensität zu steigern, bei beiden doch recht verschiedenartig. Das steht mit dem von den industriellen Arbeitsvorgängen abweichenden Verkehrsvorgängen im Zusammenhang. Im gewerblichen oder Industriebetrieb ist das Bestreben darauf gerichtet, Waren bestimmter Eigenschaft in bestimmter Menge herzustellen. Einen Einfluß auf die Menge übt natürlich die Nachfrage aus. Oft wird aber die Menge auch von den Betriebsbedingungen, also den räumlichen Ausmaßen und maschinellen Einrichtungen der Fabrik, den Geldmitteln des

1) S. Anm, 2 Seite 51.

Unternehmers, der Zahl der beschäftigten Arbeiter, den Zeitverhältnissen usw. abhängen. Alles in allem unterliegt es dem Entschlusse des Unternehmers, wieviel an bestimmten Waren und in welcher Weise er sie herstellen will. Er kann also selbst für den Zu- und Abfluß der Rohstoffe und der im Produktionsgange befindlichen Warenteile sorgen, und hat es in der Hand, seine Arbeiter mit einer solchen Menge an Arbeitsstoff zu versehen, daß sie ungehindert weiter arbeiten und sogar im Akkord beliebig viele Stücke, soweit ihnen dies möglich ist, nach festem Muster anfertigen können. Ganz anders bei einer Verkehrsverwaltung wie der D.R.P.! Die Arbeiten lassen sich ihrem Umfange nach nicht genau bestimmen oder gleichmäßig verteilen. Vielmehr fließen die Aufträge am Schalter, im Brief-, Paket- oder Telegrammverkehr ungleichmäßig zu, sowohl nach der Tageszeit wie nach der Stückzahl. Am schärfsten tritt dies im Verkehr am Fernsprecher hervor, wo die Zahl der Anrufe dem ständigen Wechsel unterliegt. Die Akkordarbeit, wie sie in der Industrie gang und gäbe ist, ist also bei der D.R.P. nicht ohne weiteres durchführbar. Immerhin läßt sich das Ziel, die Leistungen der Beamten uud des Betriebes mit möglichst geringen Mitteln auf eine möglichst hohe Stufe des Ertrages zu bringen, innerhalb der D.R.P. auf mannigfachen Wegen erreichen. Es ist zunächst angezeigt, diesen Wegen nachzugehen, um danach auch in der Arbeitszeitfrage zu bindenden Schlüssen zu kommen.

I. Es läßt sich eine scharfe Überwachung der zu den einzelnen Arbeitsverrichtungen nötigen Kräfte einrichten, derart, daß die einzelnen Kräfte fortlaufend mit hinreichender Beschäftigung im Sinne einer wirtschaftlichen Ausnutzung versehen werden.

II. Die persönliche Arbeitsleistung ist zu steigern:

a) Nach voraufgegangener Eignungsprüfung ist der junge Beamte oder Arbeiter zu immer besseren Leistungen anzuspornen.

b) Im Wege der Bezahlung, etwa nach einem dem Akkordsystem ähnlichen Verfahren, sind Mehrleistungen derart zu entlohnen, daß ein Anreiz besteht, sie zustande zu bringen.

c) Der Ermüdung ist in geeigneter vorbeugender Weise Rechnung zu tragen.

III. Die Ergiebigkeit der Betriebsvorgänge ist sachlich zu steigern:

a) Sämtliche Betriebsvorgänge sind einer genauen Prüfung in bezug auf Vereinfachung und Verbesserung zu unterziehen. Unter Umständen kann durch Mechanisierung dieser Vorgänge eine große Ertragssteigerung erzielt werden.

b) Alle diejenigen Maßnahmen sind ins Werk zu setzen, durch die der Verwaltungsorganismus im großen an Leistungsfähigkeit gewinnt.

Was die Ermittelung und Festsetzung der nötigen Betriebskräfte (zu I) angeht, so geschieht dies neuerdings bei der D.R.P. durch die sog. Leistungszählungen. Es sind Einheitszahlen festgelegt, die darüber Aufschluß geben, in welcher Zeit eine Einzelleistuug von einem Durchschnittsbeamten verlangt und geleistet werden kann. Diese Einheitszahlen müssen erprobt und für richtig befunden sein. Es werden nun für jeden Betrieb bei den Verkehrsanstalten mittels Zählzettels die wirklich entstandenen Leistungen an etwa zwei Werktagen des Monats stundenweise ermittelt. Auf Grund dieser Zählungen ergibt sich dann ein Soll an Kräften, nach dem es möglich wird, den Iststand unter Umständen zu berichtigen, d. h. ihn beizubehalten, zu verstärken oder zu verringern[1]).

Dieses Verfahren hat den Nachteil, daß es einen recht großen Aufwand an Maßnahmen für Zählzwecke erfordert. Man ist daran, es zu vervollkommnen. Im allgemeinen

1) Näheres s. in der amtlichen „Anweisung zur Ausführung von Leistungszählungen bei den Verkehrsämtern." Berlin 1922.

ist zu verlangen, daß die vorhandenen Kräfte nicht nur in den Hauptverkehrsstunden, sondern auch während der verkehrsschwachen Zeiten voll beschäftigt sein müssen. Verkehrsbewegung und Personal sollen möglichst im Einklang stehen. Dies läßt sich natürlich nur bis zu einem gewissen Grade verwirklichen, denn die Verkehrswellen sind nie im ganz gleichen Fließen, oft branden sie hoch auf, um dann wieder abzuebben. Es muß also stets neben der Zählung die praktische Erfahrung ihr Teil dazu tun, um Verkehr und Kräfteeinsatz abzugleichen.

Es kommt nun (zu II) darauf an, für den Dienst in Betrieb und Verwaltung tüchtige Kräfte zu gewinnen und sie auf jede mögliche Weise zu immer höheren Leistungen zu befähigen. Zunächst trägt dazu die Prüfung der Berufseignung wesentlich bei. Die Psychotechnik hat die Aufgabe übernommen, die Berufseignung eines Menschen auf wissenschaftlichem Wege zu ergründen. Solche Eignungsprüfungen sind trotz der ihnen noch anhaftenden Mängel in ihren Ergebnissen derart zuverlässig geworden, daß man sie nicht mehr entbehren kann [1]). Die D.R.P. befaßt sich bereits seit Jahren mit Eignungsprüfungen. Es sind im ganzen 13 Prüfverfahren ausgebildet worden. Sie beziehen sich auf den Dienst im Orts- uud Fernamt, am Hughesapparat, am Siemensschnelltelegraphen, auf den Funkdienst, den Briefverteildienst, den Bahnpostdienst, den Paketverteildienst, den Buchungsdienst beim Postscheckamt, den Dienst bei Postämtern kleinen Umfangs, den Telegraphenbaudienst, den Telegrammzustelldienst und den Kraftfahrdienst. Vielleicht ist es zweckmäßig, nicht zu sehr ins einzelne zu gehen, sondern die Betriebe zu kleineren Gruppen zusammenzufassen und dann die Anwärter einer für ein größeres Arbeitsgebiet aufgebauten Prüfung zu unterwerfen. Man wünscht doch zweifellos nicht, die jungen Beamtenan-

1) Zu dieser Frage s. im einschränkenden Sinne Prof. Dr. Hans Rupp, Probleme der Psychotechnik (Verkehrs- und Betriebswissenschaft in Post und Tel. Heft 12, 1926.)

wärter sogleich bei ihrem Eintritt zu Spezialisten zu stempeln und sie nur in eine ganz bestimmte Tätigkeit einzuweisen. Die Erfolge, die die D.R.P. bisher mit ihrem alten, noch nicht psychotechnisch vorgeprüften Personal errungen hat, sind nicht zum mindesten darauf zurückzuführen, daß dieses Personal eine Ausbildung auf breiterer Grundlage genossen hatte und nicht einseitig, sondern möglichst vielseitig an den verschiedensten Stellen des praktischen Betriebes sich betätigen mußte.

Auf alle Fälle müssen die Ergebnisse der Eignungsprüfungen regelmäßig mit der tatsächlich sich ergebenden Bewährung verglichen und auf Zuverlässigkeit in ihren Einzelheiten nachgeprüft werden. Ferner wird es Richtschnur sein müssen, den Menschen im Prüfling zu erfassen, was auch später bei der Ausbildung noch geboten ist, damit gegen Ungeeignete vorgegangen werden kann, ehe etwa eine feste Anstellung erfolgt.

Die Ausbildung der jungen Beamten und Beamtinnen im psychotechnischen Sinne ist natürlich für die späteren Leistungen von wesentlicher Bedeutnng. Die D. R.P. hat auch dieser Frage stets ihre Aufmerksamkeit zugewendet und erst neuerdings unter dem 12. Juli 1923 (Amtsbl. 54, Vers. 138) das gesamte Ausbildungs- und Unterrichtswesen grundlegend neu geregelt. Als Lehrziel gilt die Heranbildung eines mit seinen Aufgaben vertrauten diensttüchtigen Personals, das Liebe zu seinem Beruf empfindet nnd die Gewähr für eine wirtschaftliche Betriebsführung bietet. Der Dienstanfänger soll sich alle die Fertigkeiten und Kenntnisse aneignen, die er zur selbständigen Verrichtung des Dienstes braucht. Darüber hinaus soll ihm eine solche Wissensgrundlage verschafft werden, daß er sich nicht nur auf die sog. Eingangsprüfung vorbereiten, sondern auch selbständig vorwärtsstreben kann. Die späteren Aufstiegprüfungen sind dann Sache der Beteiligten, insofern als sie sich die Kenntnisse und Fertigkeiten dazu selbst zu beschaffen haben. Indessen wird auch diesen Beamten

der Weg des Aufstiegs durch das freiwillige Bildungswesen, das von anderen Stellen, z. B. Berufsverbänden, nicht der Verwaltung, ausgeht, jedoch von letzterer gefördert wird, und durch Dienstvorträge erleichtert.

Was die praktische Ausführung des Unterrichts betrifft, so stößt dieser gerade bei kleineren Anstalten aus Mangel an geeigneten Lehrkräften usw. auf Schwierigkeiten. Die Verwaltung könnte sich hierbei, was bisher nicht geschehen ist, den Rundfunk zunutze machen. Würde nach und nach jede Postanstalt mit einer Rundfunkempfangsanstalt ausgestattet, so böte sich dadurch die beste Gelegenheit, vom Sitze der Oberpostdirektionen aus Unterricht für die verschiedenen Beamtengruppen abzuhalten, was bisher in weitläufiger Weise durch Dienstreisen oder anderswie ermöglicht werden muß. Die Rundfunksender sind allerdings schon mit Darbietungen überlastet. Es ließe sich daher unter Umständen nicht umgehen, eigene Unterrichtssender aufzustellen, die dann aber für größere Bezirke dienen könnten. Jedenfalls läßt sich der Vorschlag, falls nicht der Bau von neuen Sendern hinzukommt, ohne allzugroße Ausgaben durchführen.

Um einen jungen Anwärter oder eine Anwärterin zu fördern, muß man auch den Menschen als solchen, seine Willens- und Charakterzüge noch mehr im Auge behalten, als dies bisher schon geschieht. Das ist natürlich Sache der unmittelbaren Vorgesetzten, also in einem Amte in erster Linie die des Amtsvorstehers. Personen, die sich als nicht voll brauchbar erweisen, müssen ausgeschaltet werden. Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Strebsamkeit und Diensteifer können natürlich in einer Eignungsprüfung noch nicht zutage treten, weil sie Ausflüsse des Charakters, nicht der Befähigung sind. Ihr Vorhandensein bietet jedoch erst die Gewähr, daß aus einem jungen Anwärter ein tüchtiger Beamter wird.

Im weiteren Verlaufe des dienstlichen Werdeganges wirkt ebenfalls in erster Linie der Vorgesetzte in anspor-

nendem Sinne auf den einzelnen Beamten. Gerade innerhalb der D.R.P. ist ein straff organisiertes Vorgesetztentum von jeher vorhanden gewesen. An der Spitze der einzelnen Behörden, sei es eines Verkehrsamtes, sei es einer Oberpostdirektion oder des Ministeriums, steht jedesmal ein Einzelbeamter. Die kollegiale Form der Verwaltungsführung hat bei der D.R.P. keinen Eingang gefunden. Der Vorgesetzte übt das wichtige Recht des Vorschlags zur Beförderung und damit verknüpfter Rangerhöhung aus. Es ist klar, daß das Streben des Einzelnen, sich in seinen Leistungen hervorzutun, durch gezollte Anerkennung kräftig angespornt wird, daß er alles daran setzen wird, auch unter schwierigen Verhältnissen, z.B. Arbeitsüberbürdung, seine Kräfte zum Erfolge voll einzusetzen. Muß er sich doch, selbst wenn er weniger strebsam sein sollte, vor Augen halten, daß ihm im anderen Falle Anerkennung und Beförderung nicht zuteil werden. Im neuen Sowjetstaate hat man, wie verlautet, auf das Vorgesetztentum verzichten zu können geglaubt. Dies läuft der Veranlagung des deutschen Beamten zuwider, der gerade eine gewisse persönliche Verbundenheit auch seinem Vorgesetzten gegenüber schätzt und in der Anerkennung des letzteren eine wesentliche Belohnung seines Strebens sieht. Dagegen bildet die von mancher Seite angestrebte Wiedereinführung der durch Art. 109 der R.V. abgeschafften Orden, Ehrenzeichen und Titel, soweit letztere nicht ein Amt oder einen Beruf bezeichnen, eine Maßnahme, auf die wohl verzichtet werden kann, wenn auch anzuerkennen ist, daß diese äußeren Auszeichnungen für einen Teil der Beamtenschaft als sehr wertvoll galten.

Ein geldlicher Anreiz zu Mehrleistungen liegt, wie bereits angedeutet, für das Personal der D.R.P., abgesehen von dem Aufstieg in höhere Besoldungsgruppen, insofern nicht vor, als die Gehälter der Beamten durch die Besoldungsordnung, die Löhne der Angestellten und Arbeiter durch Tarife festgelegt sind. Auf diese feste Ge-

haltsordnung zu verzichten und den Beamten nur nach dem Leistungsmaß zu entlohnen, würde die Grundpfeiler des Beamtentums erschüttern. Das Berufsbeamtentum beruht ja darauf, daß den Beamten ein festes auskömmliches Gehalt sowie ein Pensionsanspruch zusteht, wie dies der § 129 der R.V. verbürgt. Der Sinn dieser Vorrechte besteht darin, daß man im Staate eine Verwaltungswirtschaft benötigt, die sicherere Grundlagen hat als der rein auf Gewinn eingestellte Betrieb eines Privatunternehmens. Im Beamtentum steht also dem Staat ein Kreis von Menschen zur Verfügung, die als außerhalb der heute mehr als je tobenden Wirtschaftskämpfe stehend, die Geschäfte des Staates unbeeinflußt von Gewinnsucht, vielmehr nur in vom Pflichtgefühl geleiteter Gesinnung und im Treueverhältnis zum Staat wahrnehmen. Man hat neuerdings hervorgehoben, die Gehalts- und Pensionsrechte der Beamten seien eine große Annehmlichkeit und ein wesentlicher Vorzug gegenüber allen anderen Schichten des Volkes, die dem Existenzkampf ausgesetzt sind; der Existenzkampf stelle unerhörte Anforderungen und hole aus den „ungesicherten" Leuten auch weit höhere Leistungen heraus; die Atmosphäre des Beamtentums sei dagegen einschläfernd nnd vermindere vielfach die Leistungen; der frische Tatendrang zermürbe und zersplittere sich leicht. Solche Erwägungen sind einseitig und lassen die vorerwähnten Vorzüge des Beamtentums ganz außeracht. Innerhalb einer Verkehrsverwaltung wie der D.R.P. stellt auch der Verkehr selbst tagtäglich soviel neue Ansprüche, denen Folge gegeben werden muß, daß damit in solchem Tätigkeitsgebiet statt Einschläferung größte Beweglichkeit und Vielseitigkeit entstehen. Zuzugeben ist allerdings, daß unter dem Druck der heutigen Verhältnisse die Arbeitsleistung auch im Beamtentum gesteigert werden muß und daß bessere Leistungen auch mittels der Bezahlung mehr gewertet werden müssen, als dies die Besoldungsordnung mit ihren festen Sätzen z. Z. zuläßt.

Bekannt sind in dieser Hinsicht die Dienst- und Stellenzulagen, die seit 1890 bestimmten Beamtenklassen der D.R.P. nnd in ihnen einzelnen Stelleninhabern mit Rücksicht auf die Schwierigkeit und den Umfang der Leistungen bei der Dienststelle zuerkannt wurden. Derartige Zulagen erschienen zwar im Laufe der Jahre in vermehrter Zahl im Haushalt, sie haben aber zu manchen Beschwerden übergangener Beamten Anlaß gegeben und im allgemeinen die in sie gesetzten Erwartungen nicht voll erfüllt. Die ungleiche Behandlung der Beamten bei verschiedenen Ämtern und sogar innerhalb desselben Amtes lassen sich eben nicht ganz ausmerzen, und die Leistung kann im Betriebsdienste oder wenn es sich um Schriftverkehr handelt, im Bürodienste nicht so genau abgemessen werden, daß einwandfrei feststände, wer mehr leistet.

Es kann daher nicht wunder nehmen, daß die Dienst- und Stellenzulagen durch das Reichsbesoldungsgesetz vom 30. April 1920 wieder abgeschafft wurden. Als Begründung wurde damals in den Besoldungsvorschriften, Ziff. 202, angeführt, daß alle beachtenswerten Unterschiede in der Bewertung der einzelnen Stellen durch die Einreihung der Beamten in die verschiedenen Besoldungsgruppen berücksichtigt worden seien. Neuerdings ist durch zwei Umstände die Frage der Stellenzulagen wieder in Fluß gekommen. Einmal hat die Reichsbahn sog. Leistungszulagen eingeführt, ferner hat die D.R.P. durch den § 12 des R.P.Finanz-Gesetzes[1]) die Berechtigung erhalten, die Bezüge ihrer Beamten im Vergleich zu den Dienstbezügen gleich zu bewertender Reichsbeamten dann günstiger zu regeln, wenn „diese günstigere Regelung zur Aufrechterhaltung eines geordneten und leistungsfähigen Betriebes oder Verkehrs notwendig ist".

Das Gleiche gilt laut § 12, „wenn die günstigere Regelung eine gedeihliche Fortentwicklung des P.- und T.-

1) Reichspostfinanzgesetz v. 18. 3. 24. (R.G.Bl. I. S. 287).

Wesens zu fördern geeignet ist und der sich aus der günstigeren Regelung ergebende Vorteil die in anderer Hinsicht entstehenden oder zu erwartenden Nachteile überwiegt." Von der ihr hiermit zugestandenen Befugnis hat die D.R.P. bisher noch keinen Gebrauch gemacht, obgleich die Möglichkeiten, wie man vorgehen könnte, schon mannigfachen Erörterungen in der Fachpresse unterzogen wurden.

Wegen der ganz ähnlichen Zweckbestimmung wird in diesem Zusammenhange auf die Leistungszulagen der Reichsbahn kurz einzugehen sein. Diese Zulagen sollen die Wirtschaftlichkeit des gesamten Reichsbahnbetriebes steigern und zugleich eine Anerkennung sein für besondere, aus dem allgemeinen Rahmen herausragende Leistungen, soweit diese Leistungen nicht bereits durch die Besoldungsgruppe des Beamten und die Besoldung selbst abgegolten sind. Die ausgewählten Beamten sollen den Anforderungen des Dienstpostens, für dessen Wahrnehmung die Leistungszulage gewährt wird, in vollem Maße entsprechen, Die Zulagen sind nur so lange zu gewähren, als die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die erstmaligen Bewilligungen erfüllt sind. Die Zulagen gliedern sich in dreifacher Weise; es werden

1) Dienstpostenzulagen,
2) laufende persönliche Zulagen und
3) einmalige persönliche Zulagen

gewährt. Die Einzelheiten über die Vorschriften der Gewährung können hier übergangen werden. Zu erwähnen ist jedoch, daß sich der verstorbene Generaldirektor Oeser im Haushaltsausschuß des Reichstags über die Leistungszulagen günstig geäußert hat[1]). Was die Höhe der Zulagen betrifft, so sind sie nach Oesers Angaben im Jahre 1925 in Höhe von 20 Millionen Mark verausgabt worden

1) Z. vgl. auch Oesers Vortrag über „Das Deutsche Eisenbahnwesen", abgedr. in der „Reichsbahn, Amtl. Nachr. Blatt der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft" 1925. S. 53/54.

und für 1926 in Höhe von 22 Millionen Mark vorgesehen, d. h. etwa 2 v. H. der über eine Milliarde betragenden Beamtenbesoldung. Oeser äußerte sich dahin, daß die Zulagen die Wirtschaftlichkeit der Reichsbahn fördern; es bestände durch sie die Möglichkeit, das Personal, das sich besonders auszeichne und besondere Leistungen vollbringe, zu belohnen; sie bildeten einen Anreiz für die Tüchtigen. Wörtlich erklärte Oeser dann noch: „Auch in kaufmännischen und gewerblichen Betrieben und Verwaltungen gilt dies als selbstverständlich, daß besondere Leistungen besonders vergütet werden. Wenn die Reichsbahn so außerordentliche Lasten im Interesse der Allgemeinheit herauswirtschaften soll, bedarf sie der aufopferungsfähigen Mitarbeit ihres Personals. Deshalb muß das Leistungsprinzip mehr als früher betont werden." Innerhalb der Beamtenschaft der Reichsbahn haben die Zulagen dieselbe abfällige Kritik gefunden, wie schon früher die Stellenzulagen bei der D.R.P. Man hat sich, um diesen Widersprüchen zu entgehen, neuerdings damit zu helfen gewußt, daß man die Zulagen allvierteljährlich neu verteilt, sodaß mehr Beamte, wenn auch nacheinander, zeitweilig in den Genuß derselben treten, sofern sie in ihren Leistungen nicht auffällig nachlassen oder zurückbleiben. Auch in dieser Form würde den Zulagen noch der Charakter des Anreizes zu Mehrleistungen innewohnen.

Es bieten sich nun noch andere Möglichkeiten, dem Ziele des Bezahlungs- und Leistungsabgleichs näher zu kommen, unter anderem die Gewinnbeteiligung, das Prämienverfahren und das Gedinge. Wenn auch die Gewinnbeteiligung in Deutschland bei der D.R.P. nie ernstlich ins Auge gefaßt wurde, so wären doch gewisse Schwierigkeiten, die sich einem solchen Verfahren entgegenstellen, nicht unüberwindbar. Es dürfte natürlich die Gewinnbeteiligung nicht auf alle Beamte der D.R.P. ausgedehnt werden, sondern nur auf diejenigen einzelner Verkehrsämter, wo die Leistungen nachgewiesenermaßen den Durchschnitt stark übertreffen.

Wenn man die einzelnen Ämter nach ihrem Verkehrsumfange in Gruppen zusammenfaßte und innerhalb dieser Gruppen die Monats- und Jahresleistungen mit der Beamtenzahl vergleichen würde, so wäre ein derart aufgebautes System vielleicht imstande, erhöhte Leistungen gerade durch die anzustellenden Vergleiche zu fördern.

Ein Prämienverfahren hat schon im Telegrammbeförderungsdienst, und zwar in den Jahren 1863—1877 bestanden. Eingeführt bei der preußischen Telegraphenverwaltung (1863), ist es auf die Telegraphenverwaltung des Norddeutschen Bundes sowie die Reichstelegraphenverwaltung übergegangen. Es haben sich dabei im Laufe der Zeit Mißstände herausgestellt. Die Beamten steckten z.B., wenn sie ihren Apparat verließen, unbeförderte Telegramme in die Tasche, um sie nicht dem Nebenmann auszuliefern, vergaßen sie dann zu befördern u.ä. Man hat das Verfahren deshalb wieder fallen gelassen.

Stücklohn, also auch eine Entlohnung nach der Leistung, ist z.Z. bei der D.R.P. für die jugendlichen Telegrammzusteller üblich. Es ist ein bestimmter Grundlohn festgelegt; über diesen hinaus können die Telegrammzusteller je nach der Zahl der von ihnen abgetragenen Telegramme einen Mehrverdienst erzielen. Das Verfahren hat sich als brauchbar erwiesen.

Ferner besteht im Telegraphenbaudienst ein sog. Gedingeverfahren, bei dem bestimmte Arbeiten größeren Umfanges nach Gedingesätzen vergeben werden. Zweck der Maßnahme soll sein, die Arbeitsleistung der Bautrupps zu erhöhen und dadurch nicht nur Ersparnisse für die Postkasse zu erzielen, sondern auch den Arbeitern mehr Verdienst zukommen zu lassen, sowie daneben die Fertigstellung der Anlagen noch zu beschleunigen. Die Arbeiten im Telegraphenbaudienst sind unter den verschiedenartigsten Umständen auszuführen, auch wenn es sich um ein und dieselbe Art von Arbeiten handelt. Man denke z.B. an das Herstellen von neuen Sprechstellen in Ortsnetzen, wo-

bei in jedem Hause das Neuanbringen von Apparaten unter ganz anderen Verhältnissen vor sich geht. In der Industrie liegen die Umstände wesentlich günstiger. Dort wiederholen sich in der Regel gleichartige Arbeiten, ohne daß die Arbeitsbedingungen, die örtlichen Verhältnisse, das Material und die Werkzeuge einer Änderung unterliegen. Für die Anfertigung gleichartiger Stücke lassen sich also Akkordsätze ohne Schwierigkeit ermitteln. Im Telegraphenbau ist dieses nicht ohne weiteres angängig. Es sind vielmehr einzelne Arbeitsvorgänge und die damit zusammenhängenden Nebenarbeiten zu einer Arbeitseinheit zusammenzufassen. Für diese Einheit wird die Einheitszeit (Stückzeit) ermittelt, die ein Arbeiter von durchschnittlicher Leistungsfähigkeit bei normaler Arbeitsleistung zur ordnungsmäßigen Ausführung der Arbeit braucht. Nach Fertigstellung von Gedingearbeiten ist die normalerweise erforderliche und die tatsächlich aufgewendete Arbeitszeit zu vergleichen. Im Falle eines Zeitgewinns wird eine Vergütung gewährt, indem der erübrigte Unterschied zwischen Stückzeitstunden und Gedingestunden zugrunde gelegt und nach dem Tariflohn bezahlt wird.

Während mithin in der Industrie bei Stücklohn das Stück oder die Stückzahl in der Regel ohne weiteres den Mehrverdienst entscheiden, ist das Gedinge im Telegraphenbau zeitlich begründet, sodaß man in der Industrie im allgemeinen Stückgedinge, im Telegraphenbau Zeitgedinge anwendet[1]). Erklärlicherweise lassen sich jedoch nicht sämtliche Telegraphenbauarbeiten mit Vorteil als Gedinge vergeben. Man unterscheidet zwischen gedingefähigen und nicht-gedingefähigen Arbeiten[2]). Das ganze Verfahren befindet sich vor der Hand noch in der Erprobung.

1) Es sei darauf hingewiesen, daß gewisse neuzeitliche Lohnsysteme der Industrie die Maßstäbe Zeitlohn und Stücklohn verschmelzen; man bezeichnet eine solche Kombination als Zeitstücklohn.

2) Näheres enthalten die amtlichen „Grundsätze für die Ausführung von Telegraphenbauarbeiten im Gedinge".

Die Durchführbarkeit im einzelnen soll sich erst noch durch größere Versuche herausstellen, die in den nächsten Jahren stattfinden werden. Die wirtschaftliche Not unseres Vaterlandes hat also auch hier den Anstoß gegeben, neue Wege zu gehen, die hoffentlich zum Ziele führen werden. Ob sich auch sonst im praktischen Betriebe des P.- und T.-Dienstes derartige Gedingearbeiten ausführen lassen, ist seitens des Reichspostministeriums noch nicht näher geprüft worden; indessen erscheint es wohl möglich, in einzelnen Betriebszweigen ähnliche Maßnahmen vorzusehen.

Wenn nun schon psychische Anreize unmittelbar oder mittelbar im Wege der Bezahlung eine große Rolle als leistungssteigerndes Element spielen, so ist auch der Wert der physischen Anregung nicht zu verkennen. Gerade der anstrengende Verkehrsberuf muß Gelegenheit bieten, daß der in ihm Stehende in seiner Arbeitstätigkeit sich erfrischen und seine etwa nachlassenden Leistungen wieder steigern kann. Dies geschieht durch Gewährung von Pausen, deren günstiger Einfluß auf die Arbeitsleistung nicht hoch genug zu veranschlagen ist. Die von Dohmen angestellten Untersuchungen, auf die schon früher eingegangen wurde, sind in dieser Beziehung sehr beweiskräftig. Es ergibt sich, daß nach jeder Erfrischungspause die Kurve der Ermüdungsfehler eine ausgesprochene Bewegung nach abwärts zeigt, die Ermüdungsfehler also sehr erkennbar abnehmen. Das Bestreben der D.R.P., die Erholungswirkung der Pausen auszunutzen, hat sich von jeher besonders im Fernsprechbetrieb gezeigt. Neuerdings hat man als Höchstmaß für derartige Pausen zusammen vier Stunden wöchentlich festgelegt, sodaß auf den Wochentag 40 Minuten entfallen. Bei einzelnen Fernsprechämtern ist man auch dazu übergegangen, körperliche Übungen in den Dienst einzuschieben. Das Fernsprechamt Nr. 1 in Berlin z.B. hat dafür seine eigene, seit längerer Zeit bewährte Methode, nach der auch andere Berliner Ämter verfahren. Mitten in der Arbeitszeit wird eine besondere Pause von 10

Minuten eingelegt und durch Turnübungen ausgefüllt. Diese Übungen werden von Turnlehrerinnen geleitet, die das Amt dazu ausbilden läßt. Wie die Erfahrung gelehrt hat, vollzieht sich eine Wandlung des ganzen Wesens, wenn die Beamtinnen ihre Übungen aufnehmen. Das Blut strömt lebhafter, die Züge straffen sich und Fröhlichkeit leuchtet aus den Augen. Wenn auch die Beteiligung an diesen Übungen freiwillig ist, so nehmen doch die meisten Beamtinnen gern an ihnen teil.

Es ist zuzugeben, daß in vielen Betrieben der D.R.P. die Betriebspausen zur Einnahme von Erfrischungen nicht so sorgfältig festgelegt werden können wie im Fernsprechbetriebe. Es bestehen dabei Schwierigkeiten, insofern z.B., als ein Schalterbeamter den Schalter nicht ohne weiteres schließen kann. Er muß dann den Imbiß einnehmen, wie sich gerade die Gelegenheit dazu bietet.

Auf den größeren Ämtern der D.R.P. bestehen meist Erfrischungsräume, denen leider zum großen Teile ein nüchternes Aussehen anhaftet. Es ließe sich da oft mit geringen Mitteln manches tun, um den Beamten den Aufenthalt in solchen Räumen angenehmer zu machen; auch ihre Lage im Keller wirkt oft nicht anheimelnd. Bei Umbauten oder Neubauten werden in dieser Beziehung manche Verbesserungen ins Werk zu setzen sein die sicher dazu beitragen werden, den mit diesen Räumen erstrebten Zweck noch besser zu erreichen. Besonders wird man auch den von den Küchen dieser Einrichtungen gebotenen Speisen und Getränken noch mehr Sorgfalt zuwenden können oder vielleicht eine Beihilfe der Verwaltung zu den Unkosten spenden lassen, wie es viele große Fabrikbetriebe tun.

Gesteigerte Leistungen lassen sich aber nicht nur im Wege der persönlichen Mehrleistungen erzielen, sondern

es ist auch möglich, die Arbeitsvorgänge an sich zu verbessern und zu vereinfachen, wodurch dann wiederum die erhöhte Betriebsleistung zustande kommt [1]).

Wie in der sozialpolitischen Literatur über die Arbeitszeitverkürzung vielfach zum Ausdruck gebracht ist, soll der Zeitverlust gerade den Anstoß geben zu technischen Verbesserungen, die dann den Verlust an Arbeitszeit ausgleichen helfen.

Die D.R.P. kann sich allerdings ihre Geschäfte nicht wie ein Privatunternehmen je nach der Ergiebigkeit auswählen, sondern sie muß diese auch ohne Aussicht auf lohnenden Ertrag ausüben, weil es sich um die Erfüllung staatlicher oder allgemeiner Verkehrsbelange handelt. Dabei ist die D.R.P. an Gesetze und Verordnungen sowie sonstige Vorschriften verwaltungstechnischer Art gebunden und auch in dieser Beziehung mehr als ein Privatunternehmen beengt. Der Ertrag ist also auf einzelnen Betriebsgebieten zwangsweise unergiebig, ohne daß eine Möglichkeit bestände, die als weniger einträglich erkannten Betriebszweige, wie es der Privatunternehmer tun würde, abzustoßen. Dies bezieht sich z. B. auf den Telegrammverkehr, den Paketverkehr auf dem flachen Lande, den Zeitungsvertrieb u. a.

Im allgemeinen machen, wie man festgestellt hat, bei den Verkehrsverwaltungen die Personalaufwendungen etwa 70 v. H. der Gesamtausgaben aus [2]). Es muß mithin das ernste Bestreben der D.R.P. sein, an Menschenkräften zu sparen, da gerade diese recht hohe Ausgaben verursachen. Das gelingt neuerdings vornehmlich mit Hilfe der Betriebswissenschaft. Sie will die Arbeitsweisen auf wissenschaftliche Grundlage stellen und tut dies, indem sie die Arbeitsvorgänge sowohl wie die verwendeten Werkzeuge

1) s. S. 54 zu III.

2) Dr. Emil Sax: Die Verkehrsmittel in Volks- und Staatswirtschaft, 2ter Band, Berlin 1920, S. 443.

auf die besterreichbare Leistung hin prüft und überall, wo es sich als nötig erweist, an Stelle des Herkömmlichen das wissenschaftlich als besser Erkannte setzt. Die Betriebswissenschaft in ihrem Anfangsstadium wesentlich gefördert zu haben ist bekanntlich das Verdienst des Amerikaners Taylor.

Der P.- und T.-Betrieb bildet nun ein fruchtbares Feld für die Betriebswissenschaft. Nicht als ob früher die Verbesserung der Arbeitsweisen bei der D.R.P. vernachlässigt worden wäre, im Gegenteil, es hat von jeher ein lebhaftes Bestreben gerade auch unter den leitenden Beamten der D.R.P. bestanden, verbessernde Hand an die Einrichtung des Betriebes zu legen. Indessen kennt der P.- und T.-Betrieb keinen Stillstand: was heute noch brauchbar erscheint, ist morgen überholt. Die Anforderungen des Betriebes ändern sich ständig mit seiner Zunahme sowie dem Aufkommen neuer Verkehrsbedürfnisse, und immer ergibt sich die Notwendigkeit, von neuem zu überlegen, wie sich der Betrieb dem wechselnden Verkehrsbilde und Aufgabenkreise anzupassen hat.

Zur Vornahme betriebswissenschaftlicher Untersuchungen bestehen bei der D.R.P. z. Zt. 7 Postversuchsabteilungen, und zwar in Berlin, Leipzig, Frankfurt/M., Köln, Hamburg, Breslau und in Stuttgart, die älteste in Berlin 1922, die anderen später 1923/24 gegründet und sämtlich den Oberpostdirektionen am Orte angegliedert. Sie sollen, wie es in den für ihre Arbeiten herausgegebenen „Richtlinien" heißt,

1) die zweckmäßigsten Arbeitsweisen, Arbeitsumstände, Arbeitsgeräte und die zweckmäßigste Ausbildung,

2) zuverlässige Eignungsprüfungen ausfindig machen.

Mittels der Arbeiten dieser Versuchsabteilungen wird es mit der Zeit gelingen, die Betriebsverhältnisse der D.R.P. unter Erhöhung der Leistungen der Beamten, Angestellten und Arbeiter auf den betriebsökonomisch günstigsten Stand zu bringen. Alle derartigen Untersuchungen sind umso

wichtiger, als ein kleines Stück ersparter Betriebsarbeit sich im Gesamtbetriebe meist ungezählte Male wiederholt und so zu einer beachtenswerten Ersparnis anwächst.

In diesem Zusammenhange muß auch der leistungssteigernden Bedeutung der Technik innerhalb der D.R.P. gedacht werden. Der Postbetrieb war noch lange, nachdem schon Maschinen in der Industrie vorherrschten, menschlicher Tätigkeit vorbehalten. Dem Siegeszug der Maschinen hat jedoch auch er nicht widerstehen können, zumal seit ihm im Telegraphen- und Fernsprechbetriebe eine maschinelle Betriebsweise angegliedert wurde.

Dieser Schwesterbetrieb ist vollends ein Siegeszug der Technik. Was vor 50 Jahren im Entstehen war, hat sich zu ungeahnter Größe entfaltet. Ein dichtes, engmaschiges Netz von Telegraphen- und Fernsprechanlagen liegt heute in der Luft und der Erde ausgebreitet und vermittelt die Unzahl von eiligen Nachrichten, deren der moderne Mensch bedarf, um die Zwecke der Wirtschaft zu fördern sowie seine kulturellen Bedürfnisse zu befriedigen. Der Funkverkehr steht hierfür neuerdings auch zur Verfügung.

Die technische Vervollkommnung des Postbetriebes geht ebenfalls vorwärts; es sei nur an maschinenmäßige Beförderungsanlagen, Stempelmaschinen, Wertzeichengeber und Zählkassen erinnert. Bei den Postscheckämtern wurde der Betrieb durch Einstellen von Schneidemaschinen, Druckpressen, Heftmaschinen, Rechenmaschinen, Durchleuchtungstischen usw. zeitgemäß verbessert.

Ganz abgesehen von dem Umfang und der Schwierigkeit der technischen Aufgaben der D.R.P. fällt ins Gewicht, daß einer staatlichen Betriebsverwaltung, wie der D.R.P., die leichte Anpassung und Beweglichkeit eines Privatbetriebes fehlt, und daß sie über ihre Mittel nicht beliebig verfügen kann. Umsomehr muß es anerkannt werden, daß die D.R.P. sogar hohe Kosten für technische Neuerungen, z. B. für den Selbstanschluß-

betrieb der Fernsprechämter, nicht scheut und es versteht, die Fortschritte der Technik nebst der daraus meist erwachsenden Personalersparnis ihren Betrieben und somit auch der Allgemeinheit dienstbar zu machen. Dahinzielende technische Vorarbeiten werden für Telegraphen-, Fernsprech- und Funkzwecke im telegraphentechnischen Reichsamt geleistet. Für Postzwecke bestehen hierfür bisher nur die Postversuchsabteilungen ohne eine besondere Spitzenbehörde, ein posttechnisches Reichsamt, dessen Einrichtung wohl nur eine Frage der Zeit ist.

Der Betriebsökonomie sind an sich außer durch den Menschen und seine Leistungsfähigkeit keine Schranken gesetzt, und es gehören dazu auch alle Maßnahmen und Verbesserungen, die den Verwaltungsapparat selbst, seine zweckmäßigste Ausgestaltung und sein zielsicheres Arbeiten betreffen. Jede große Verwaltung muß ihre Ziele durch Verordnungen und Verfügungen verfolgen, die den ganzen Verwaltungsgang durchdringen und seinen Lauf regeln. Es kommt darauf an, nur das wirklich Wichtige und Notwendige in den Kreis der Vorschriften einzubeziehen, den Vorschriften selbst die klarste und kürzeste Fassung zu geben, eine zu weitgehende Schonung von geringwertigen Einzelinteressen zu vermeiden, die Verwaltung genügend zu dezentralisieren, die praktische Arbeit zu fördern, die sog. Verwaltungsarbeit dagegen möglichst einzudämmen, ferner geeignete Betriebe zusammenzufassen, andere wieder zu zerlegen, ganze Verkehrseinrichtungen in eine zweckmäßige Form zu bringen, das Publikum bzw. die Auflieferer von Sendungen zur Mithilfe (Ausfüllen von Einlieferungsscheinen usw.) anzuregen, usf. Derartige Gesichtspunkte lassen sich hier in ihrer Fülle nur andeutungsweise wiedergeben. Gerade die Wirksamkeit der Spitzenbehörde, des Ministeriums, ist in dieser Beziehung von einschneidender Bedeutung. Sie gibt dem Ganzen die Richtung und kann den Verkehr in die am besten geeigneten Bahnen leiten.

Verbessernden Bestrebungen in allen erörterten Richtungen ist in erhöhtem Maße bei der D.R.P. Tür und Tor geöffnet, seitdem der Reichspost- und Telegraphenbetrieb durch das Reichspostfinanzgesetz vom 1. April 1924 ab ein selbständiges Unternehmen geworden ist, das vom Reichspostminister unter Mitwirkung eines Verwaltungsrats nach kaufmännisch-wirtschaftlichen Grundsätzen verwaltet wird. Die neue D.R.P. hat nunmehr sowohl die eigene Verkehrs-, Wirtschafts- und Finanzgebarung kaufmännisch-wirtschaftlich umstellen, als auch als Glied der allgemeinen Volkswirtschaft sich in diese mehr als je einfügen müssen. Sie kann sich nunmehr in ihren Entschließungen den rasch wechselnden Verkehrsbedürfnissen mehr anpassen und Konjunkturen ausnutzen, was gegenüber einem bürokratischen Geschäftsgange unverkennbare Vorteile bringt.

Daß die einschneidende Neuerung tatsächlich bereits Früchte getragen hat, läßt der Geschäftsbericht der D.R.P. für 1924/25 erkennen. Das Rechnungsjahr 1924 schließt mit einem Reinüberschuß von 68,8 Millionen RM. ab. Es ist möglich gewesen, im Rechnungsjahre 1924 durch Vereinigung des Postanweisungsverkehrs mit dem Zahlkarten- und Zahlungsanweisungsverkehr, durch die damit zusammenhängende Aufhebung der sog. Bezirksrechnungsstellen, sowie durch Einführung von Vereinfachungen beim Scheckempfang 1500 Kräfte zu ersparen. Ferner hat die Zusammenlegung von Hauptkassen der Verkehrsämter am gleichen Ort bzw. im gleichen Gebäude, von Telegraphenzeugämtern mit Telegraphenbauämtern, die Verwendung von Kraftfahrrädern zur Beseitigung von Störungen der Telegraphen- und Fernsprechleitungen, die Ausdehnung der Karteien usw. personalersparend gewirkt. Allerdings hat auch die Festigung des Geldwertes das günstige Betriebsergebnis wesentlich gefördert.

Für ein großes Unternehmen, wie die D.R.P., hat man noch einen leicht übersehbaren Maßstab des finanziellen

Erfolges, d. i. die sog. Betriebsziffer, die das Verhältnis der fortdauernden Betriebsausgaben zu den Betriebseinnahmen, diese gleich 100 gesetzt, darstellt. Die Betriebsziffer hat betragen [1])

1913	84,4
(einschl. Bayerns und Württemb., abzügl. der abgetretenen Gebiete)	
1920	163,0
1921	124,8
1922	165,8
1923 (1. Rechnungsabschnitt, Papiermark)	199,1
1923 (2. Rechnungsabschnitt, Goldmark) .	86,3
1924	86,6

Von ihrer Höhe in der Zeit des Währungsverfalles, die allerdings nur als Spiegelbild der Inflation zu bewerten ist, ist also die Betriebsziffer bis auf 86,3 und 86,6 in den Jahren 1923/24 zurückgegangen, womit fast genau der Friedensstand des Jahres 1913 wieder erreicht worden ist.

Es läßt sich nun geltend machen, daß die Betriebsziffer keinen einwandfreien Maßstab für die wirklichen Leistungen, die im Betriebe zustande kommen, darstellt, und daß sie auch im Wege der Gebührenerhöhung ihren günstigen Stand erreicht haben könnte. Letzteres trifft tatsächlich insofern zu, als einzelne Gebührenarten (u. a. Fernsprechgebühren) gegen die Vorkriegszeit eine Erhöhung erfahren haben. Ferner stehen z. B. die hohen Ausgaben für Pensionen außer Zusammenhang mit den Leistungen.

Um in dieser Hinsicht eine bessere Unterlage zu gewinnen, ist versucht worden, für die Jahre 1913 und 1924 zu Vergleichszwecken auf den Kopf des Personals eine Leistungsziffer zu errechnen, und zwar mittels der

1) Geschäftsbericht der D.R.P. für 1924, S. 66.

wirklich im Beförderungsdienste der D.R.P. vollbrachten Leistungen, jedoch ohne Berücksichtigung der Hilfsleistungen, z. B. Markenverkauf, Arbeiten im Telegraphenbau usw., die ja die Hauptleistungen nur herbeiführen helfen. Die Berechnung fällt, wie die Anlage ergibt, zu Gunsten des Jahres 1913 aus (etwa im Verhältnis 3 : 2), sodaß also die damaligeu Leistungen noch nicht als erreicht angesehen werden dürfen. Immerhin ist folgendes zu bedenken, was in der Berechnung nicht zum Ausdruck kommen konnte:

1. Bei dem größten Teile des Personals, insbesondere den unteren Beamten, ist gegen 1913 eine erhebliche Minderung an Arbeitsstunden eingetreten.
   (54 u. 51 Stunden gegen 61 Stunden)[1]).
2. Das Personal hatte 1924 gegen 1913 wesentlich längere Urlaubszeiten (zumeist 1—2 Wochen mehr).
3. Einige im Jahre 1913 noch nicht ausgeübte Nebenleistungen, wie Wirtschafts- und Unterhaltungsrundfunk, treten in der Leistung nicht zu Tage, da sie keine eigentliche Beförderung bezwecken, stellen aber für das Personal 1924 gegen 1913 eine Belastung dar; dies trifft z. B. auch auf die Zahlung der Kriegsrenten zu.
4. Dem Neubau und der Unterhaltung der Telegraphen- und Fernsprech-Linien ist durch die 1920 erfolgte Gründung von Bauämtern erhöhte Sorgfalt und Arbeitsleistung gewidmet worden; dadurch werden manche Kräfte festgelegt, die 1913 noch nicht dafür beansprucht waren.
5. Die Zunahme des ganzen Verwaltungs-Apparats ist gegen 1913 sehr erheblich. Diese Aufblähung der Verwaltungsgeschäfte hat ihren Ursprung im Erlaß neuer Gesetze, Gründung neuer Wohlfahrtseinrichtungen

1) Von dieser Fehlerquelle ist jedoch abzusehen, wenn man die Frage dahinstellt, ob bei verkürzter Arbeitszeit die Gesamtleistung die gleiche geblieben ist.

usw., läßt sich also kurzer Hand nicht genau erklären, fällt indes 1924 (gegen 1913) sehr ins Gewicht.

Diese Umstände (Nr. 1 — 5) erhöhen die Leistungen des Jahres 1924, dagegen fällt zu Gunsten des Jahres 1913 in die Wagschale, daß die Betriebseinrichtungen seitdem vielfach durch Wegfall von Zustellgängen usw. nicht mehr so hochwertig geblieben sind wie früher oder daß sie auf mechanische Weise wirken. Was die benutzten statistischen Zahlen betrifft, so bilden sie keinen zuverlässigen Untergrund. Sie sind, wie z. B. die Zahl der beförderten Briefe, nur mittels Teilzählungen (für 12 Tage) gewonnen und durch bloße Vervielfältigung zu einem Jahresergebnis erweitert worden.

Alles in allem hat man also in einzelnen Betriebszweigen vielleicht einen annähernd gleichen Stand der Leistung wie 1913, indes in der Hauptsache einen etwas schlechteren als 1913 anzunehmen. Erst die nächsten Jahre werden durch Vergleiche, die mit genauerem Zahlenmaterial, als dem jetzt zur Verfügung stehenden vorgenommen werden müßten, darüber Aufschluß geben, wie etwa die Leistungen steigen[1]). Insbesondere würden die neuen Feststellungen auf die einzelnen Betriebszweige auszudehnen sein, was jetzt nicht möglich ist, da es an Angaben über die Zahl des in den einzelnen Betriebszweigen verwendeten Personals fehlt. Dabei ist auch in Rücksicht zu ziehen, daß Leistungssteigerungen, wie sie in den letzten Jahren in Angriff genommen sind, sich erst nach einer gewissen Zeit voll auswirken, eine Erfahrung, die auch sonst gemacht wurde. Immerhin ist es dem Personal der D.R.P. auch bisher schon zum Bewußtsein gekommen, daß scharfe Anforderungen an jeden einzelnen gestellt werden und daß jeder einzelne mitverantwortlich ist dafür, daß der gesamte Betrieb entsprechende Leistungen abwirft.

1) Die Reichsbahn bringt in vorbildlicher Weise Übersichten über ihre Verkehrsleistungen, die einen Vergleich der verschiedenen Jahre ohne weiteres zulassen. (s. z. B. die Hefte Wirtschaft und Statistik v. Anfang 1926.)

Daß dieser Zusammenhang zwischen Einzel- und Gesamtleistung den Angehörigen der D.R.P. vor Augen bleibt, wird als wichtige Verwaltungsaufgabe betrachtet werden müssen.

Hohe Wirtschaftsziele verfolgt neuerdings auch der bekannte Erlaß des Reichspostministers Dr. Stingl vom 29. Juli 1925, der fordert, daß die D.R.P. mit der deutschen Wirtschaft verständnisvoll zusammenarbeitet und so zur Erreichung von Höchstleistungen auf allen Wirtschaftsgebieten beiträgt. Dieser Erlaß hat bereits befruchtend auf allen Arbeitsgebieten der D.R.P. gewirkt. Er wird dazu beitragen, das große Personal der D.R.P. mit zeitgemäßem Wirtschaftsgeist zu erfüllen, die Belange sowohl der Wirtschaft wie des Verkehrs zu fördern und die Wirtschaftsergebnisse der D.R.P. zu verbessern.

Es entsteht nun zum Schluß die Frage: Ist es für die D.R.P. zweckmäßig, zum Achtstundentag bzw. zur 48-Stundenwoche, welch' letztere nach der Staatsumwälzung eingeführt war, zurückzukehren, indem die Arbeitszeit für die Woche statt auf 54/51 etwa auf 51/48 Stunden festgelegt wird? Diese Frage wird zu bejahen sein, nnd zwar vorwiegend aus sozialen Gründen. Für das im allgemeinen angestrengt arbeitende Personal ist diese an sich geringe Zeitvergünstigung im wöchentlichen Arbeitsstundenmaß zweifellos ein dringendes Erfordernis, damit sich der einzelne wirklich von der meist doppelten, geistigen und körperlichen Beanspruchung erholen und für seinen Dienst neue Kräfte sammeln kann.

Ob die 48-Stundenwoche wirtschaftlich im P.- und T.-Betriebe wirklich das sog. Optimum darstellt, ist eine Frage, die sich für einen Riesenbetrieb, wie die D.R.P., nur schwer entscheiden läßt. Zweifellos ist das Optimum in den verschiedenen Betriebszweigen nicht das gleiche, je nach den Anforderungen an das Personal und dem Stande der Intensivierung.

Man kann deshalb z. Z. nur auf der bisherigen Erfahrung fußen, ähnlich wie es z. B. Dr. Bosch getan hat, indem er den Achtstundentag für feinmechanische Arbeiten und ähnliche Berufe als zweckmäßig erklärt[1]). Ferner gilt auch im Ausland im allgemeinen die 48-Stundenwoche als Richtschnur für die Arbeitszeit bei den P.- u. T.-Verwaltungen; manche Staaten bleiben darunter in ihren Betrieben, wie schon früher ausgeführt ist.

Jedenfalls wird sich das, was an Arbeitszeit gekürzt wird, in gewissem Umfange durch intensivere Arbeit wieder einbringen lassen. So wird der tiefere Sinn des 8-Stundentagsproblems enthüllt, indem es den Anlaß bildet, die Arbeitsvorgänge unter Zeitgewinn für den Menschen' zu vervollkommnen; ein etwa eintretender Mehrbedarf an Kräften würde der Gefahr der Arbeitslosigkeit innerhalb der Volksgemeinschaft entgegenwirken.

Die begrenzte Einführung der 51-Stundenwoche anstelle der 54-Stundenwoche hat sich ohne erhebliche Aufwendungen ermöglichen lassen. Es bedurfte nur einer Vermehrung des Betriebspersonals um rund 3200 Kräfte, und der Mehraufwand dafür betrug 4,8 Millionen R.-M.[2]). Es ist zu folgern, daß auch der Übergang auf die 48-Stundenwoche die D.R.P. nicht erheblich höher belasten wird. Wenn man auf Grund einer mehr schematischen Berechnung unter Zugrundelegung der erforderlichen Dienststunden auf eine Summe von etwa 50 Millionen Mark kommt, so liegt dieser Berechnung der Wirklichkeit gegenüber insofern ein Mangel zugrunde, als die Intensivierung und sonstige Verbesserung des Betriebes nicht in

---

1) Vgl. Otto Lipmann, Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1924, S. 37.

2) S. Geschäftsbericht der D.R.P. f. 1924, S. 53 unter 4. Nach späteren Berechnungen sind die Aufwendungen um etwa 50% höher.

Betracht gezogen wurde. Mit Hilfe dieser betrieblichen Umgestaltung, die, wie nachgewiesen, bei der D.R.P. im Gange ist, lassen sich auch weiterhin noch Ersparnisse an Dienststunden erzielen, sodaß das Heruntergehen von 51 auf 48 Stunden an Mehrkosten in Anlehnung an die vorgenannte Summe schätzungsweise etwa 15 Millionen Mark kosten wird[1]). Es muß dabei eine gewisse Spanne zur Abstufung der Arbeitszeit auch ferner bestehen bleiben, wie dies jetzt bei der Spanne von 6 Stunden (54/48 Std.) der Fall ist. Eine rein schematische Festsetzung auf 48 Stunden wäre verwerflich. In Bezug auf die Kosten fällt noch der Vorteil ins Gewicht, daß das Personal gesundheitlich mehr auf der Höhe bleibt, was für eine Verwaltung, die dauernd mit denselben Kräften arbeitet, äußerst wichtig ist.

Betrachten wir nach alledem nochmals die Entwicklung der Arbeitszeitregelung, so ergeben sich folgende Schlüsse:

1. Für die Zeit vor dem Kriege konnte schon die 48-Stundenwoche als eine gewisse mittlere Linie der Arbeitszeit gelten, die allerdings teilweise stark überschritten wurde. Die Leistung der Beamten des mittleren Dienstes kam dieser Linie am nächsten, die der Beamtinnen lag unterhalb, die der Beamten des unteren Dienstes stark oberhalb des 48-Stundenmaßes.

2. Nach der Staatsumwälzung hat die überstürzte Einführung der 48-Stundenwoche den Haushalt der D.R.P. sehr belastet. Die Verhältnisse lagen damals aus besonderen Gründen, und zwar wegen der vorhandenen Hemmungen der Leistungssteigerung (Arbeitsunlust, politische

1) Der gesamte Büro- bz. Verwaltungsdienst wäre, wie schon vorher geschehen, derart zu intensivieren, daß keine Kosten entstehen.

Unruhen, beginnende Papiergeldinflation, Unterernährung), besonders ungünstig, so daß diese Maßnahme wirtschaftlich mißglücken mußte.

3. Die nächsthin erforderlich gewordenen Regelungen (54- bzw. 51-Stundenwoche) sind aus der Not der Zeit geboren und tragen den Charakter des Außergewöhnlichen an sich.

4. Die Rückkehr zum Achtstundentag bzw. der 48-Stundenwoche erscheint sowohl in Anbetracht der Entwicklung, die die Arbeitszeitregelung vor dem Kriege bei der D.R.P. genommen hat, wie auch besonders zwecks besserer Gesunderhaltung des Beamten-, Angestellten- und Arbeiterpersonals der D.R.P. unter den erhöhten Anforderungen des intensivierten Betriebes an sich geboten. Die Zeitumstände lassen jedoch gerade jetzt das an sich Wünschenswerte hinter dem wirtschaftlich Notwendigen insofern zurücktreten, als vor der Hand unter dem Drucke der Daweslasten und einer gespannten Lage im Haushalt der D.R.P. für 1925/26 die Rückkehr zur 48-Stundenwoche im allgemeinen noch nicht zu empfehlen ist.

5. Immerhin ließe sich die Einführung der 48-Stundenwoche für bestimmte Dienstzweige, die besonders belastet erscheinen, jetzt schon rechtfertigen; hierfür kämen besonders die weiblichen, im praktischen Fernsprechdienste mit aufgesetztem Hörer arbeitenden Beamtinnen in Betracht, soweit ihnen die verringerte Dienststundenzahl nicht schon zusteht [1]).

6. Sobald wirtschaftlich günstigere Verhältnisse eintreten, wird die D.R.P. in weiterem Umfange zur 48-Stundenwoche zurückkehren können, zumal sie durch betriebliche Vereinfachungen und Verbesserungen wie durch

1) Für 52%, also mehr als die Hälfte dieser Beamtinnen, hat die Wochenleistung von 48 Stunden bereits Gültigkeit (z. vgl. den Vortrag des Staatssekr. im R.P.M. Feyerabend über „Fernsprechbetriebsfragen"; Telegr. u. Fernsprech-Technick Nr. 11, 1925. Der Vortrag behandelt auch die Personalbemessung usw.).

die größeren Anforderungen, die sie an ihr Personal stellt, den Boden dazu bereits geebnet hat. Dabei müßte eine gewisse Abstufung der Dienstzeiten je nach der Schwierigkeit und Anstrengung, die die Wahrnehmung der Dienstverrichtungen mit sich bringt, bestehen bleiben.

7. Wenn eine internationale Festsetzung des Achtstundentages auf Grund des Washingtoner Abkommens erfolgt, wie es nach den neusten Tagesnachrichten in Aussicht steht, wird der D.R.P. nicht zugemutet werden können, daß sie den Achtstundentag in seiner starren Form als Tages-, nicht als Wochenmaß innehält, sondern es muß auf die Diensterfordernisse Rücksicht genommen werden, damit kein Leerlauf entsteht. Das würde bedeuten, daß die 48-Stundenwoche nur im Durchschnitt für die einzelne Kraft oder eine Dienstgruppe innegehalten zu werden braucht, also mit der Einschränkung, daß u. U. erst innerhalb mehrwöchiger Zeiträume sich die Durchschnittsleistung von 48 Stunden ergibt [1]).

8. Die aus der Betriebs- und Verwaltungspraxis gewonnenen Anhaltspunkte können nicht als einwandfreier Maßstab für die Entscheidung der Frage der Arbeitsdauer angesehen werden; sie können nur als Wegweiser dienen; ihnen muß das mit Messungen verbundene Studium des Arbeitsvorganges und des Energieverbrauchs des Menschen bei der Arbeit folgen, woran es bisher fehlt. Hierzu können nur ausgewählte Fachleute der D.R.P. berufen sein. Es ist anzustreben, daß diese Fachleute eine geeignete Ausbildung

---

1) Zu Punkt 7 ist nachzufügen, daß — nach Abschluß dieser Arbeit — das Londoner Arbeitszeitabkommen vom März 1926 eine genauere Regelung der Materie gebracht hat, indem es im Art. 1 heißt:

Es besteht Einverständnis darüber, daß der Dienst der Post, der Telegraphie und der Telephonie im eigentlichen Sinne nicht unter das Übereinkommen fällt, daß aber Bau-, Unterhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten hinsichtlich der Post-, Telegraphen- und Telephonanlagen darunter fallen.

an den Universitätsinstituten derart erfahren, daß sie mit den Ergebnissen und Methoden der Arbeitsforschung und deren Anwendung vertraut gemacht werden und dann imstande sind, Unterlagen für die einschlägigen Maßnahmen zu schaffen. Dies würde dem doppelten Ziele gerecht werden, die Forschungsergebnisse der deutschen Wissenschaft besser nutzbar zu machen und der Verwaltung der D.R.P. einen Maßstab an die Hand zu geben, *das wirtschaftliche und soziale Optimum der Arbeitsdauer in Einklang zu bringen.*

Literaturverzeichnis.

Bernhard, Ernst, Höhere Arbeitsintensität bei kürzerer Arbeitszeit, Leipzig 1909. (Heft 138 der staats- u. sozialwiss. Forschungen)

Bauer, Stephan, Achtstundentag (Art. im Handwörterbuch der Staatswissenschaften IV. Aufl. Jena 1923 S. 29—36).

Brauns, Dr. H. Reichsarbeitsminister., Wirtschaftskrisis und Sozialpolitik. M. Gladbach, 1924.

Derselbe, Achtstundentag, Reichsarbeitsblatt, Berlin 1924, Nr. 17, S. 417.

Brentano, Lujo, Arbeitslohn und Arbeitszeit nach dem Kriege. Schriften der Ges. für soz. Reform. Heft 63. Jena 1919.

Derselbe, Der Ansturm gegen den Achtstundentag, Berlin 1924. Allg. Deutscher Gewerkschaftsbund.

Derselbe, Rede über den Achtstundentag. Reichsarbeitsblatt 1924. S. 520.

v. Buch, Leo, Intensität der Arbeit, Wert und Preis der Waren. Leipzig, 1896. Duncker u. Humblot.

Diehl, Karl, Arbeitsintensität und Achtstundentag. Jena, 1923. Gustav Fischer.

Heimann, Dr. Ed. Theorie des Achtstundentages. Soziale Praxis, Berlin 1923, Nr. 37 ff.

Herkner, Dr. H. Prof. Arbeitszeit (Art. im Handwörterbuch der Staatswissenschaften Jena 1923. S. 889—916).

Derselbe, Einige Worte der Erwiderung an Prof. Dr. Brentano. Soziale Praxis, Berlin 1923, Nr. 30.

Derselbe, Unbestrittene und bestrittene Sozialpolitik. Leipzig 1924. Schmollers Jahrb. 48. Jahrg. H. 1/2.

Hertz, Paul, und Seidel, Richard, Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung. Berlin, 1923. Allg. Deutscher Gewerkschaftsbund.

Heyde, Dr. L., Die Zukunft der Sozialpolitik. Der Beamtenbund, Berlin 1924, Nr. 21.

Derselbe, Der internationale Kongreß für Sozialpolitik in Prag, Reichsarbeitsblatt, Berlin 1924, Nr. 21, S. 505.

Hotz, Die Sozialpolitik der Deutschen Reichspost (Vortrag) Berlin 1925. Kursusheft der Verw.-Akademie.

Kaskel, Walter, Arbeitsrecht, Berlin 1925. Jul. Springer.

Kleemann, Dr. Kurt, Die Sozialpolitik der Reichspost- und Telegr.-Verw. Jena 1914. Gust. Fischer.

Kranold, Albert, Das Problem des Achtstundentages. Jena 1925. Gewerkschaftsarchiv.

Lipmann, Otto, Das Arbeitszeitproblem; Berlin 1924. Institut für angew. Psychologie.

Milhaud, Edgard, The results of the adoption of the eight-hour day (International labour Review) London 1925 George-Allen and Unwin.

Neitzel, G. Die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter und Angestellten. Berlin 1924. Carl Heymanns Verlag.

Oldenberg, K. Der Maximalarbeitstag im Bäcker- und Konditorengewerbe. Leipzig 1894. Schmollers Jahrb. 18. Jahrg. S. 1030—1242

Ritzmann, Internationale Sozialpolitik. Mannheim 1925. J. Benzheimer.

Sax, Dr. Emil, Die Verkehrsmittel in Volks- und Staatswirtschaft. Berlin 1920, Julius Springer.

Schneider, Laurenz, Die Betriebswissenschaft. (Post und Telegraphie in Wissenschaft und Praxis) Bd. 82. Berlin 1920. J. Springer.

Schwaighofer, H. Post (Art. im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. IV. Aufl. Jena 1925. S. 894—984).

Syrup, Dr. Fr., Verordnung über die Arbeitszeit v. 21. 12. 23. Berlin 1924. Reimar Hobbing.

Wiedeking, Dr. Der gesetzliche Achtstundentag. Segen oder Ruin? Crefeld 1920. Wilhelm Greven.

Denkschrift der deutschen Arbeitgeberverbände: Die Lohnpolitik der deutschen Arbeitgeber. Berlin 1924. Fr. Zillessen.

Dieselben, Die Arbeitszeitfrage in Deutschland. Berlin 1924. Fr. Zillessen.

Denkschrift über die Verbilligung von Verwaltung und Betrieb der R.P. u. T.V. (Berlin 1922)

Geschäftsbericht der D.R.P. f. 1924. Berlin, 1924. Reichsdruckerei.

Außerdem Fachzeitschriften z. B. Deutsche Verkehrszeitung, Archiv für Post und Telegraphie usw. sowie einige ältere Akten des R.P.M.

Entschließung des internationalen Kongresses für Sozialpolitik über den Achtstundentag.

Angenommen in Prag am 4. Oktober 1924.

In Erwägung, daß der Achtstundentag den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer gehoben, ihr Familienleben günstig beeinflußt, ihnen größere Möglichkeiten zu allgemeiner und beruflicher Ausbildung gewährt, das Gefühl ihres Eigenwertes verstärkt und ihnen so als Bürger und Produzenten erhöhte Bedeutung verliehen hat,

in Erwägung, daß nachweislich der Achtstundentag weit entfernt, die Produktion automatisch zu vermindern, sie sogar zu steigern geeignet ist, besonders dort, wo sie mit einer methodischen Arbeitsorganisation und einer Vervollkommnung der Arbeitsmittel Hand in Hand geht,

in Erwägung, daß der soziale Wert des Achtstundentages ein so überwiegender ist, daß die Schwierigkeiten politischer, wirtschaftlicher oder finanzieller Natur es nicht zu rechtfertigen vermöchten, in einzelnen Ländern Maßregeln zu ergreifen, welche die Gefahr mit sich brächten, daß die allgemeine Anwendung des Achtstundentages aufgegeben und so soziale Kämpfe verursacht würden,

fordert der Kongreß, in der Überzeugung, daß die Aufrechterhaltung des Achtstundentages in allen Ländern am besten durch eine internationale vertragliche Bindung der Regierungen gewährleistet wird, die sofortige und vorbehaltlose Ratifikation des Washingtoner Übereinkommens durch alle Staaten, die Mitglieder der internationalen Arbeitsorganisation sind.

Er fordert ferner die Einführung einer entsprechenden Gesetzgebung in den übrigen Staaten.

Der Kongreß empfiehlt, die Vorteile des Achtstundentages durch internationale Übereinkünfte, mit den nötigen Anpassungen auf alle Arbeiter zu erstrecken, nachdem Erhebungen über die besten Mittel zur Verwirklichung einer solchen Erweiterung ihres Geltungsbereiches aufgestellt worden sind.

Ebenso verlangt er, daß durch ein internationales Abkommen die Höchstzahl der Überstunden, der wöchentliche Ruhetag und die Urlaube für die Arbeiterschaft geregelt werden.

Übersicht

über das wöchentliche Arbeitsmaß der mittleren und unteren Beamten der Betriebsverwaltung (Herbst 1911).

Wöchentliche Dienststundenzahl	Männliche Beamte des mittleren Dienstes		Desgl. weibliche Beamte		Beamte des unteren Dienstes	
	Zahl	v. H.	Zahl	v. H.	Zahl	v. H.
bis 42	4	0,0	3 750	18,8		
mehr als 42—44	147	0,3	7 968	40,0		
„ „ 44—46	2 616	4,9	6 432	32,3		
„ „ 46—48	5 679	10,6	1 782	8,9		
„ „ 48—49	11 755	22,0				
„ „ 49—50	9 909	18,5				
„ „ 50—51	7 654	14,3				
„ „ 51—52	5 309	9,9				
„ „ 52—53	2 860	5,4				
„ „ 53—54	2 996	5,6			7 744	6,4
„ „ 54—55	1 111	2,1				
„ „ 55—56	1 191	2,2			2 882	2,4
„ „ 56—57	821	1,5				
„ „ 57—58	672	1,3			3 800	3,1
„ „ 58—59	369	0,7				
„ „ 59—60	355	0,7			13 506	11,1
„ „ 60—61					20 030	16,5
„ „ 61—62					19 977	16,5
„ „ 62—63					22 895	18,9
„ „ 63—64					15 206	12,6
„ „ 64—65					8 476	7,0
„ „ 65—66					3 410	2,8
„ „ 66—67					1 868	1,5
„ „ 67—68					954	0,8
„ „ 68—69					422	0,4
zus.	53 448		19 932		121 170	

Zusammenstellung.

: Bestimmungen über die Regelung der Arbeitszeit für das Per- ıal der wichtigsten Post- und Telegraphenverwaltungen. (Angaben ɜ Internationalen Büros des Welttelegraphenvereins in Bern v. Dezember 1924.)

Land	Regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit.	Ist die Arbeitszeit für das ganze Personal gleichmäßig festgesetzt oder nach Art und Schwere der Arbeit abgestuft?
	A. Europa.	
lgien	8/48 Std. für das Betriebspersonal 7/42 Std. für das Verwaltungspersonal und das Personal großer Sonderämter	$7^1/_2$ Stdn. für das Personal bei wichtigen F.A. und bei geteiltem Dienst. 7 Stdn. für das Aufsichtspersonal.
nemark	In einem Monat zu 30 Tagen bei 4 freien Tagen. 208 = 8 Std. täglich bei 234 = 9 „ „ „ 260 = 10 „ „ „ 182 = 7 „ „ „	vorwiegend angestr. Arbeit weniger anstrengender „ sonstigen Arbeiten ununterbrochen angestrengter Arbeit und für den Dienst an Maschinentelegraphen.
ankreich	8/48 Std.	Für besonders anstrengenden Dienst weniger als 8 Std., z. B. Nachtdienst im Überseekabeldienst und Telegraphendienst an Hauptverkehrslinien.
iechenland	7/49 Std.	Bei anhaltender Arbeit 6/42 Std. zulässig.
oßbritannien	8/48 Std., die in kleineren Städten, wenn Arbeit es erfordert, in 2 oder 3 Schichten zu leisten ist.	7/42 Std. für Beamte in London oder größeren Provinzstädten.
lien	7 Std. tägl. für Beamte 1. u. 2. Klasse. 8 Std. tägl. für Beamte 3. Kl.	—
xemburg	8/48 Std.	—
ederlande	8 Std. tägl. für Beamte bei Post- u. Telegraphenämtern u. Werkstättenarbeiter. $6^1/_2$ Std. tägl. für Fernsprechämter in Amsterdam, Rotterdam, Haag u. Utrecht. $7^1/_2$ Std. tägl. für andere Fernsprechämter.	8 Std. tägl. für Innendienst u. Werkstättenarbeiter am Wohnort. $8^1/_2$ Std. tägl. für Außendienst und Briefträger. 9 Std. tägl. für Arbeiten außerhalb des Wohnortes.

Land	Regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit.	Ist die Arbeitszeit für ganze Personal gleichm festgesetzt oder nach Art Schwere der Arbeit a stuft?
Norwegen	48 Std. wöchentlich	$6^1/_2/39$—$7^1/_2/45$ Std. Telegraphendienst. 5/ 6/36 Std. für weibl. F sprechpersonal.
Oesterreich	8/48 Std. f. Betriebsdienst 7/42 „ „ Verw. Dienst	Kann nach Art und Schr des Dienstes zwischen 38—54 Stdn. wöchen festgesetzt werden.
Polen	6—8 Std. tägl. nach der Wichtigkeit des Ortes und Dienstes.	—
Rumänien	8/48 Std. (mindestens 204 Std. monatlich)	—
Schweden	48 Std. wöchentlich für Briefträger u. Arbeiter 42 Std. wöchentl. für übriges Personal (bei 6 Werktagen.)	Für das Verwaltung personal kann die Arbe zeit in den Monaten J August um 9 Std. wöch lich verringert werde
Schweiz	8 Std. tägl. i. D.	9 Std.. wenn Dienst großen Teil aus Dienstbe schaft besteht.
Sowjet-Rußland	182 Std. monatl. f. Werkstättenarbeiter einschl. der Eßpausen. 144 Std. für das Telegraphen- und Funkpersonal	—
Spanien	7 Stdn. täglich (einschl. Sonntag)	—
	B. Außereuropäische Länder.	
Australien	$38^1/_2$ Std. wöchentlich für Telegraphenbeamte. 44 Std. f. Fernsprechbeamte 48 Std. für Arbeiter.	Nein, s. zu 1.
China	8 Std. tägl.	Ja, bei sehr ermüde Arbeit auf 6 Std.
Ägypten	6 Std. in Cairo und Alexandria. $6^1/_2$ St. in den wichtigen Büros u. Fernsprechzentralen, sonst 8 Std. in der Provinz.	—
Neu-Seeland	7 Std. tägl. 8 „ für Arbeiter	Für die weibl. Bea in wichtigen Telefonz tralen Ermäßigung a Std. zulässig.
Vereinigte Staaten von Nordamerika	8 Std. täglich bei 10 stündiger Dienstbereitschaft. (6 Arbeitstage)	—

Vergleichende Übersicht der Leistungen in den Jahren 1913 und 1924.

Art der Leistungen	Leistung in Tausend Stück 1913	1924
Briefe	3 872 163	2 078 400
Postkarten	2 097 559	859 400
Drucksachen	1 662 353	1 146 100
Geschäftspapiere	41 486	36 300
Warenproben	124 802	44 800
Päckchen	—	17 200
Postanweisungen	185 199	43 706
Eingezahlte Zahlkarten	101 908	407 549
Ausgezahlte Zahlungsanw.	12 867	
Postaufträge	6 437	204 704
Zeitungsnummern	2 462 629	1 992 400
Außergew. Zeitungsbeilagen	301 013	227 500
Pakete ohne Wertangabe	314 962	248 800
Pakete mit Wertangabe	5 735	6 900
Briefe und Kästchen mit Wertangabe	8 093	6 500
Telegramme	64 330	45 600
Ortsgespräche	2 073 757	1 587 900
Ferngespräche	444 194	232 500
Postreisende	6 070	8 506
Summe:	13 785 557	9 194 765
Gesamtpersonal (einschl. Bayern und Württemberg)	334 000	325 000
Leistungsziffer	13 785 557	9 194 765
	334 000	325 000
	= 41,27	= 28,29

Mithin beträgt das Verhältnis der Leistungen

$$\frac{1913}{1924} = \frac{41{,}27}{28{,}29} = \text{rd. } \frac{3}{2}.$$

Anm.: Man könnte die verschiedenartigen Leistungen, die mit der Beförderung der einzelnen Gegenstände usw. verknüpft sind, noch durch Einsetzen von Wertungsziffern und entsprechende Umrechnung auf eine Einheitsleistung zurückführen. Von diesem Verfahren ist abgesehen worden, weil eine einwandfreie Festlegung der Wertungsziffern sich nicht ermöglichen ließ und das Ergebnis durch die Wertungsziffern nicht wesentlich beeinflußt wurde.